Адукацыя, навучанне, асвета ў трэцім сектары: стан і перспектывы развіцця

*Рэдакцыя часопіса "Адукатар" арганізавала правядзенне круглага стала "**Адукацыя, навучанне, асвета ў трэцім сектары: стан і перспектывы развіцця**". Да ўдзелу ў ім былі запрошаны кіраўнікі шэрагу грамадскіх арганізацый, што стала і актыўна займаюцца адукацыйнай дзейнасцю. Пад час круглага стала было прапанавана абмеркаваць розныя аспекты дзейнасці грамадскіх арганізацый у адукацыйнай (навучальнай, асветніцкай) сферы. У гэтым нумары мы друкуем асноўныя матэрыялы дыскусіі, якая адбылася.*

У працы круглага стала прынялі ўдзел:

***Алег Трусаў** — старшыня ГА "Таварыства беларускай мовы імя Ф. Скарыны";*
***Аляксей Хадыка** — ГА "Таварыства аматараў ведаў «Філаматы»"; праект "Народны універсітэт"; галоўны рэдактар часопіса "Спадчына";*
***Валянцін Голубеў** — старшыня ГА "Таварыства аматараў ведаў «Філаматы»";*
***Тацццяна Пашэвалава** — старшыня савета дырэктараў ГА "Цэнтр сацыяльных інавацый";*
***Улад Вялічка** — выканаўчы дырэктар ГА "Адукацыйны цэнтар «ПОСТ»".*
*Вядучым выступіў **Дзмітрый Карпіевіч** — галоўны рэдактар часопіса "Адукатар".*

Д.К.: Ідэя нашай сустрэчы — разгледзець адукацыйную дзейнасць грамадскіх арганізацый у шырокім кантэксце. Першае пытанне, якое мы прапануем абмеркаваць — што з'яўляецца адметнасцю адукацыйнай дзейнасці менавіта грамадскіх арганізацый?

В.Г.: Перад грамадскімі арганізацыямі, якія займаюцца навучальнымі і асветніцкімі праграмамі, на сённяшні дзень у першую чаргу павінна стаяць задача інфармацыйнай дзейнасці. Таму што самая галоўная праблема ў нашай краіне — тое, што грамадства зараз не мае праўдзівай інфармацыі. Недахоп праўдзівай інфармацыі ўплывае на магчымасць грамадзян прымаць рашэнні. Задача адукацыйных грамадскіх арганізацый стаіць у тым, што акрамя інфармавання нашы мерапрыемствы павінны быць накіраваны на выхаванне — выхаванне ў сэнсе падрыхтоўкі людзей да магчымага выказвання сваёй волі на законнай падставе, сваіх меркаванняў. Калі мы не будзем накіроўваць нашы адукацыйныя мерапрыемствы на ўмацаванне дэмакратыі, навошта яны тады — адукацыя дзеля адукацыі? Галоўны акцэнт павінен быць на працу з простымі людзьмі, з шырокім насельніцтвам.

Т.П.: Уже было подчеркнуто целевое направление образовательной деятельности общественных организаций — информирование, демократизация отношений, что видно из самого названия этих организаций — "негосударственные". Хотя общественных организаций так много, и направления их деятельности столь различны, что и их образовательные программы

существенно различаются по целям и тематике. Еще одно важное отличие — это то, что мы — организации *общественные*, то есть по сути своей не профессиональные. Не профессиональные не в смысле качества образовательных услуг. Качество бывает у разных организаций разное — бывает высокое, бывает низкое. Я имею в виду другое. Это деятельность, которая не поставлена на поток. Есть некоторые примеры системной деятельности, например, "Народный университет", но в остальном эта деятельность носит если не случайный характер, то во всяком случае непостоянный. И в каком-то смысле это и недостаток, и характерная черта. Это присуще многим общественным организациям, причем не только у нас в Беларуси, но и за рубежом. Нас отличает то, что мы занимаемся образовательной деятельностью не только потому, что это предписано нашим уставом, что это нужно нашим клиентам, но прежде всего потому, что мы сами хотим это делать. Люди в общественных организациях делают то, что им нравится. И это очень важно. На вопрос "Почему мы это делаем?", мы отвечаем: прежде всего потому, что нам это нравится, и нам это интересно самим, а потом уже потому, что это нужно нашим клиентам. И это следует учитывать и понимать, когда речь идет об общественных организациях. Часто мотивом для этой деятельности является просто радость от того, что ты делаешь интересное тебе дело.

А.Х.: Можна тут яшчэ дадаць, што грамадская адукацыя — гэта своеасаблівая "хуткая дапамога". Не так даўно ў "Нашай ніве" быў артыкул, у якім ставілася пытанне: *Чаму мы так перакананы ў тым, што наша адукацыя самая лепшая, калі, праглядаючы аб'явы з вакансіямі, перш за ўсё чытаеш патрабаванне: вопыт работы не меньш за 3 гады.* Дзяржаўная адукацыя не дае практычных навыкаў, яна адарвана ад жыцця. Не так даўно, у чэрвені мінулага года, у РІВШ была канферэнцыя па адукацыі дарослых, і там называліся абсалютна рэальныя сферы, дзе будзе патрэбна "хуткая дапамога" нефармальнай адукацыі ў Беларусі. Гэта тыя сферы, у якіх дзейнасць грамадскіх арганізацый магла б быць вельмі эфектыўнай і нават прыбытковай, без спонсарскай дапамогі. Напрыклад, магчымасць зрабіць прыбытковай школу "Я хачу жыць лепей" сапраўды рэальная, таму што гэтыя веды запатрабаваныя. На прыкладзе Польшчы называліся дзве такія сферы: першая — структурнае беспрацоўе да 80% у сельскай мясцовасці, асабліва на поўначы. Там людзі, скончыўшы тыя самыя дзяржаўныя школы, у 18 – 25 гадоў не могуць знайсці сабе працу. І другая — структурныя перамены ў эканоміцы, што выціскаюць з рынка працы людзей за 45 – 50 гадоў, якія зноў-такі не могуць знайсці сабе працу. Называліся нават рэцэпты: напрыклад, для старэйшай групы прапануўваецца пераадукацыя для арганізацыі дробнага бізнесу ў сферы харчавання (кафэ, невялікія рэстараны). Такая дзейнасць вельмі запатрабавана ў гэтым рэгіёне. І вось гэта, напрыклад, тая сфера, у якой многія грамадскія арганізацыі і праграмы, такія як "Народная школа", з працяглай сістэмай адукавання (не аднаразавыя семінары), маглі б сябе рэалізаваць. Маглі б. Але зараз перад намі паўстаюць зусім іншыя задачы. Зараз мы вяртаемся да "хуткай дапамогі" для ўсяго грамадства, а не для асобных адрасных груп. Калі немагчыма правесці звычайны семінар, таму што мясцовыя ўлады адказваюць у прадастаўленні памяшкання, то якградамскія арганізацыі могуць праводзіць свае адукацыйныя мерапрыемствы? У сувязі з гэтым я хачу сказаць, што "Народны універсітэт" у бліжэйшыя гады плануе не сацыяльную дапамогу адрасным групам, якую мы маглі б ажыццяўляць, а ў першую чаргу, на жаль, адукацыйныя праграмы на першапачатковым узроўні — тое, з чаго мы пачыналі ў 90-я гады.

В.Г.: Чым больш насельніцтва мы зараз разам ахопім сваімі адукацыйнымі праграмамі ў розных гарадах, тым больш з'явіцца свядомых людзей, на гэтай аснове можна ствараць грамадзянскую супольнасць. Гэта і ёсць грамадзянская самадапамога. Толькі свабодны, адукаваны чалавек можа праяўляць грамадзянскую пазіцыю. Можна прывесці такі прыклад: каля 40 дэпутатаў мясцовых саветаў прайшлі праз нашы адукацыйныя праграмы да таго, як атрымалі дэпутатскі мандат. Не тое, каб мы іх рыхтавалі для гэтай дзейнасці, але адукацыя, якую яны атрымалі ў "Народным універсітэце" — веды ў галіне паліталогіі, псіхалогіі, гісторыі, навыкі самапрэзентацыі — значна дапамагла ім.

Д.К.: Ці з'яўляюцца грамадскія арганізацыі на сённяшні дзень суб'ектамі адукацыйнай дзейнасці ў Беларусі?

Т.П.: Думаю, что общественные организации являются такими субъектами уже потому, что они являются общественными организациями. Не так важно при этом, что у них записано в уставе и, даже, как они сами осознают свою роль, как себя позиционируют. Они являются субъектами образовательной деятельности уже потому, что работают с людьми, и что само их существование является образцом некого поведения. Другой вопрос — как они это делают? Насколько осознанно, успешно, профессионально?

В.Г.: У нашай арганізацыі (*рэд. — ГА "Таварыства аматараў ведаў «Філаматы»"*) абсалютная большасць людзей — гэта людзі з вышэйшай адукацыяй, дацэнты, прафесары. І ў свой час наша праграма "Народны універсітэт" не была зацверджана беларускім урадам па праграме TACIS. І атрымалася так, што, калі я, дацэнт, чытаў лекцыі ў адным, другім, трэцім універсітэце — гэта нармальна, а калі ў суботу для грамадскай арганізацыі я буду чытаць тыя ж самыя лекцыі бясплатна — яны ўжо быццам бы не сапраўдныя. Для дзяржавы суб'ектамі адукацыі з'яўляюцца толькі тыя ўстановы, якія маюць ліцэнзію. Каму дзяржава дазволіла — тыя быццам з'яўляюцца суб'ектамі, а каму не — то не. Калі я чытаю лекцыю ў межах дзяржаўнай навучальнай установы, то гэта — адукацыя, а калі я чытаю тую ж самую лекцыю людзям, якія проста прыйшлі мяне паслухаць, то гэта ўжо не адукацыя.

Т.П.: Вопрос в том, кому мы даем на откуп определять, кто может, а кто не может заниматься образованием. Поэтому очень важно продвижение в общественное сознание понимания того, что вообще такое — образование, что мы понимаем под этим сло-

→

вом. Потому что, если я одна или нас мало и мы понимаем это определенным образом — это одна ситуация. И другая ситуация, когда мы приходим к чиновнику, и он отказывается нас понимать. Не всегда по злому умыслу, иногда по недомыслию, иногда потому, что он свято убежден, что образование — это только то, что действует в стенах вуза, в стенах школы. И не потому, что он хочет нам навредить, просто та картина, которая сложилась у него в голове, не допускает мысли о том, что может быть по-другому. И это тоже задача просвещения — работать с тем же чиновником, с общественностью в целом. Не только заниматься продвижением образовательных программ, но и продвижением нового понимания образования. И, кстати, международная действительность в этом помогает, в силу того, что сейчас на повестке дня стоят новые концепции, такие как образование в течение всей жизни. И представители наших государственных управленческих структур регулярно ездят на различные международные конференции, где обсуждаются новые концепции и механизмы их реализации. И надо пользоваться этим, чтобы продвигать эту модель и это словосочетание — иначе нас просто не будут слышать и понимать. Надо сказать, что это проблема не только Беларуси. Те же самые вопросы возникают и в России, и далеко за рубежом. Государство всегда стремится к доминированию. Если общественность не будет этому доминированию сопротивляться, будет авторитаризм и застой. Задача общественности — продвигать новшества, отстаивать свои права.

А.Т.: Хачу падкрэсліць, што вельмі важны аспект — канструктыўная праца з чынавенствам. Як толькі грамадская арганізацыя перастае кантактаваць з чынавенствам, яе альбо закрываюць, альбо яна працуе сама на сябе. Наша практыка паказвае, што вельмі важна ў кожным чыноўніку ўбачыць чалавека і грамадзяніна, дзеля таго каб можна было канструктыўна супрацоўнічаць. У ТБМ ёсць вельмі добрыя прыклады такога супрацоўніцтва ў сферы прапаганды беларускай мовы. Можна працаваць ва ўмовах любой улады, калі ведаешь свае правы і магчымасці. Гэта таксама сістэма адукацыі, і трэба рабіць семінары, накіраваныя на развіццё навыкаў супрацоўніцтва з уладамі з мэтай захавання трэцяга сектару, навыкаў, неабходных кожнаму грамадзяніну — як паважаць сябе, свае правы і заставіць любога чыноўніка таксама іх паважаць.

В.Г.: Якія мы маем магчымасці для супрацоўніцтва з уладай? Грамадскія арганізацыі ўвогуле не маюць права ў нашай краіне займацца адукацыяй. Апошняя грамадская арганізацыя, якая мела права займацца адукацыяй — гэта Еўрапейскі гуманітарны універсітэт. Для таго каб атрымаць магчымасць займацца адукацыяй, насельніцтва, грамадская арганізацыя павінны атрымаць ліцэнзію, што ў нашых умовах фактычна азначае дазвол дзяржавы.

Д.К.: Пазіцыя дзяржавы зразумелая — ёсць Закон "Аб адукацыі". І дзяржаўныя структуры з яго зыходзяць. Але ж, напэўна, усе чыталі такі тэкст, як "Сцэнарый рэформ для Беларусі", падрыхтаваны групай аўтараў, экспертаў у розных накірунках. Там ёсць у тым ліку і раздзел, прысвечаны адукацыі. Можа я дрэнна глядзеў, але мне падаецца, што сектару грамадскіх арганізацый там таксама няма месца ў рэфармаванні адукацыі. Фактычна, суб'ектнасці не бачаць і з іншага боку.

Т.П.: Я могу еще один пример привести. Мы просто сами упустили такой документ, как "Национальная стратегия устойчивого развития Республики Беларусь". Открываем — ни слова о роли общественных организаций в образовании. При том, что документ открыто предлагался к обсуждению, привлекалась общественность. Мы сами упустили возможность принять участие в написании этого документа. Несмотря на то, что были эксперты от общественности, не было экспертов от образовательной общественности, которые бы увидели пользу в таком участии. Возможно, не удалось бы внести туда общественные организации в качестве субъекта образования, но можно было бы попытаться расширить само понятие образования.

В.Г.: Сапраўды, трэба як мага больш фіксаваць тыя моманты, якія будуць працаваць на нашу карысць. Але не трэба саміх сябе падманваць: немагчыма перайграць гэтую дзяржаўную сістэму, якая накіравана на тое, каб грамадзянскай супольнасці не было. Аўтарытарная сістэма кіравання не дапускае існавання незалежных ад дзяржавы структур…

А.Т.: Імкнецца не дапусціць…

В.Г.: Так, удакладненне вельмі цікавае — імкнецца не дапусціць існавання незалежных ад дзяржавы структур, а мы імкнемся да таго, каб яны існавалі.

А.Т.: І так ва ўсіх краінах, ва ўсім свеце.

А.Х.: Я думаю, нам трэба больш выкарыстоўваць вопыт Польшчы. Калі мы стваралі Народны універсітэт, вельмі дапамог вопыт польскіх падпольных, лятучых універсітэтаў. Задача грамадскіх арганізацый — як бы не было, шукаць любыя формы і метады, каб займацца адукацыйнай дзейнасцю. Любыя формы — семінары, канферэнцыі, сустрэчы з чытачамі. Не трэба зацыклівацца на чымсьці адным.

Д.К.: Якія накірункі і формы навучання больш распаўсюджаны ў трэцім сектары Беларусі? Чым гэта тлумачыцца?

Т.П.: Я бы даже разделила эффективные и перспективные направления и формы, иногда это не одно и то же, хотя важно учитывать оба момента. Ведь мы можем делать только то, что возможно, при том клиенте, который у нас есть, при тех материальных ресурсах… Можно вспомнить тот же самый польский летучий университет. Он был подпольный не потому, что ему этого хотелось (может, ему как раз хотелось больших открытых аудиторий), а потому, что были таковы возможности. Или такая форма, как шведские кружки, где преподаватель может присутствовать в качестве эксперта, а может не присутствовать вовсе — главное, чтобы была группа людей. Откуда такая форма в Швеции — от большой жажды демократии? Да нет, такая форма возникла по банальной причине — просто не хватало преподавателей. Квалифицированных преподавателей не было в достаточном количестве, а желание учиться у людей было. Пришлось учиться своими силами, обучая друг друга, используя литературу — так возникла форма, пережившая десятилетия, успешно существующая и сейчас.

У.В.: Некалькі разоў мы вярталіся да польскага вопыту, і мне здаецца, што гэта таксама тычыцца форм адукацыі. Тут ёсць вельмі сур'ёзная розніца паміж Беларуссю і Польшчай, якая існуе на ўзроўні ахопленасці насельніцтва тымі ці іншымі адукацыйнымі формамі, мерапрыемствамі. У Польшчы была масавая тэндэнцыя. Цяжка знайсці паляка, які не ўдзельнічаў бы ў тым ці іншым адукацыйным мерапрыемстве ці акцыі. У нас прынцыпова іншая сітуацыя. Галоўная праблема — немагчымасць ахапіць настолькі значную частку насельніцтва, каб яна сур'ёзна ўплывала на сітуацыю праз грамадскую актыўнасць. І гэта праблема не толькі знешніх абмежаванняў, але і выбару формы адукацыі.

В.Г.: І кожная форма павінна ставіць перад сабой свае мэты. Аднадзённы семінар можа прыцягнуць значна большую колькасць людзей, але вырашыць меншую задачу. Семінар можа вызначыць адну-дзве важныя задачы, але абмеркаваць іх глыбока і дасканала немагчыма, можна толькі засведчыць у грамадскай свядомасці. Другая справа, калі кожныя выхадныя праводзіцца планамерная адукацыйная праграма. Тут людзі набываюць сталыя веды, могуць імі карыстацца, распаўсюджваць. У такім выпадку можна ставіць больш важныя задачы. Так, напрыклад, калі да нас прыходзяць маладыя людзі, мы можам дапамагаць ім у падрыхтоўцы да паступлення ў вышэйшыя навучальныя ўстановы. Дзесяткі маладых людзей паступілі ў беларускія універсітэты дзякуючы нашым адукацыйным праграмам. Разумееце, адукацыйная праца не можа быць разавым актам. Таму я кажу, што важна аб'ядноўваць нашы высілкі. Магчыма, нам трэба дамовіцца, каб тая праца, якую праводзіў Народны універсітэт, рабілася намаганнямі многіх грамадскіх арганізацый. Каб усе арганізацыі, якія ладзяць семінары, каферэнцыі, праводзілі гэтыя мерапрыемствы не самі па сабе, а аб'ядноўваліся для стварэння сістэмы нефармальнай адукацыі, падпарадкоўваліся нейкай агульнай задачы.

У.В.: Я хацеў бы закончыць наконт форм і ахопленасці насельніцтва. Я таксама знаёмы з гэтай сістэмай, і ўвесь час вельмі асцярожна да яе ставіўся, таму што заява на нейкую сістэму і класіфікацыю заўсёды выклікае пачуццё небяспекі, і я думаю, што сістэма ў тым і заключаецца, што проста пэўнае месца павінна быць запоўнена рознымі адукацыйнымі паслугамі. Фактычна ў нас існуе сітуацыя, калі арганізацыя альбо група арганізацый бярэ на ўзбраенне нейкую форму ці змест, карыстаецца толькі ёю і не вельмі пашырае гэты спектр — з аднаго боку. З другога боку, арганізацыя не вельмі рэкламуе паралельна існуючыя адукацыйныя формы. А так як усе людзі розныя — ёсць, напрыклад, эліты грамадскія, ёсць людзі проста "ад станка", як кажуць, і ёсць людзі, якія самі займаюцца адукацыяй, і гэтак далей. І ў кожнага, у прынцыпе, запыт свой. І форма — гэта адлюстраванне таго, што чалавек жадае атрымаць і якім чынам. Чагосьці можна дасягнуць шляхам лекцыі, а для чагосьці трэба трэнінг зрабіць, а дзесьці патрэбен часопіс, які б падтрымліваў пастаянную сувязь с чытачом. Мне здаецца, што гэтага на сённяшні дзень не існуе — такой цэласнасці ўяўлення таго, што паслугі, якія мы павінны аказваць, — яны розныя, і людзі — розныя. Ужо казалі, што ў нас людзі не маюць навыкаў грамадзянскай актыўнасці, камунікацыі і г.д. І гэта таксама праблема, таму што мы не так часта працуем, каб развіць гэтыя навыкі. Кароткатэрміновыя курсы проста не могуць гэтыя навыкі сфармаваць. Таму вельмі важна, каб у рэгіёнах былі структуры, якія дапамагалі б гэта рабіць, бо з Мінску ж не наездзішся. Трэба, каб былі хаця б актывісты ў кожным населеным пункце.

Т.П.: Тут по поводу системы образования можно добавить небольшую ремарку. Ведь что такое система — это не только набор элементов, но и взаимосвязи между ними. Получается, что у нас есть набор элементов, но нет этой взаимосвязи.

А.Т.: Калі зноў узгадаць Польшчу, то там асновай быў польскі касцёл. Усе хадзілі ў касцёл, і адукацыйныя мерапрыемствы маглі праводзіцца ў касцёле. ТБМ зараз працуе з рознымі мясцовымі структурамі, і асабліва добра атрымліваецца супрацоўніцтва з беларускім каталіцкім касцёлам і з пратэстанцкай царквой. У Польшчы было прасцей. Там ёсць адзінства канфесіі, і таму так натуральна было выкарыстоўваць касцёл для мэтаў адукацыі і мабілізацыі насельніцтва. Я думаю, што ў нас, у Беларусі, патрэбна знайсці нейкага мадэратара, які б меў банк дадзеных аб магчымасцях і рэсурсах грамадскіх арганізацый. Напрыклад, калі людзі хочуць даведацца пра экалогію ці пра гісторыю, павінна быць інфармацыя пра тое, у якую арганізацыю ім трэба звярнуцца, куды тэлефанаваць. Дзеля гэтага трэба стварыць такую службу, якая магла б выконваць перадачу інфармацыі ў кожную вёску, у кожнае мястэчка. Каб людзі ведалі, што вось ёсць, напрыклад, пры часопісе "Адукатар" даведачная служба, у якую можна пазваніць і сказаць: мы хочам сустрэцца з такім-та пісьменнікам, ці гісторыкам, ці эканамістам.

Д.К.: Прапаную зараз разгледзець перспектывы развіцця адукацыі ў трэцім сектары. Што можа спрыяць развіццю дзейнасці грамадскіх арганізацый у адукацыйнай (навучальнай, асветніцкай) сферы? Якія крокі мусяць зрабіць арганізацыі на гэтым шляху?

Т.П.: Хочу заметить, что те программы, которые кажутся принадлежащими исключительно третьему сектору, направлены на демократию и сотрудничество, оказываются востребованными и в других сферах. Более того, определенные демократические и инновационные схемы образования возникли именно в бизнес-секторе, где они оказались востребованными, и бизнес захотел заплатить и за их разработку, и за их использование в обучении персонала. Например, не просто слушать лекции, а использовать активные методы обучения, или вовлекать сотрудников в процесс принятия решений, для того чтобы повысить их мотивацию. И только потом эти методы были перенесены на гражданское образование и стали использоваться третьим сектором. Поэтому не стоит всегда замыкаться в рамках нашего собственного тематического поля, а использовать любые возможности для работы и удовлетворять любые образовательные запросы населения.

А.Т.: Мы павінны задаваць сабе пытанне: навошта гэта трэба? Заўсёды павінна быць мэта, а не проста адукацыя дзеля адукацыі. Наконт канкрэтных крокаў магу сказаць, што вельмі важна рыхтаваць у кожнай мясцовасці сваіх адукатараў, а таксама выкарыстоўваць розныя магчымасці інфармавання — кнігі, метадычныя дапаможнікі, друкаваныя выданні, якія можна распаўсюджваць па бібліятэках.

У.В.: Хацеў бы падкрэсліць неабходнасць кааперацыі паміж грамадскімі арганізацыямі. Шмат арганізацый заяўляюць аб сваёй актыўнасці, сваім патэнцыяле, аб сваёй дастаткова моцнай структуры і прафесійных адукацыйных паслугах, але кожная з іх занята сваімі справамі. Ніякай дастаткова глыбокай і сталай кааперацыі паміж імі пакуль што не адбываецца. Я думаю, што прыйшоў момант, калі можна паспрабаваць зрабіць такую кааперацыю паміж адукацыйнымі арганізацыямі. І другі момант, які я хацеў бы падкрэсліць — гэта фінансавая самастойнасць адукацыйных арганізацый. Гэта наш галоўны слабы бок — увесь час мы знаходзімся пад уплывам, увесь час мы не можам казаць, што мы поўнасцю незалежныя. Я лічу, што гэта — магчыма, і прыклады гэтаму ёсць. Немагчыма займацца грамадскай працай, калі ты не маеш сваіх уласных рэсурсаў. Неабходна ствараць пэўную сваю самастойнасць — сваё памяшканне, свае крыніцы фінансавання. Гэта вельмі моцны сродак і павышэння якасці адукацыйных паслуг, і ахопу насельніцтва.

А.Т.: Каб наша размова не засталася проста размовай, я прапанаваў бы рэгулярна рабіць такія сустрэчы, "круглыя сталы", дзе можна было б абмяркоўваць розныя актуальныя для адукацыйных арганізацый тэмы. Гэта быў бы рэальны крок да стварэння кааперацыі паміж арганізацыямі, да стварэння прафесійнага асяроддзя.

Д.К.: Дзякуй за прапанову. Яна цікавая. Можа быць, на першым этапе мы паспрабуем арганізаваць прэзентацыю часопіса "Адукатар", на якой можна было б і абмеркаваць гэтую ідэю.

Дзякуй калегі, што знайшлі час і магчымасці прыняць удзел у сённяшняй гутарцы. Бачна, што яна для ўсіх была цікавай. Спадзяюся, што матэрыялы нашага круглага стала будуць карыснымі таксама і для чытачоў. ■

Кніжная палічка

Навучальны гурток: ад тэорыі да практыкі: Метад. дапам. / У. Роўда, В. Чарноў, З. Губарэвіч і інш.; пад рэд. А. Вялічка, І. Губарэвіч. — Мн.: Тонпік, 2004. — 56 с.

Дадзены метадычны дапаможнік прадстаўляе сінтэз шведскага і беларускага досведу правядзення навучальных гурткоў. Змешчаны ў ім матэрыял прызначаны для лідэраў навучальных гурткоў, сябраў НДА, сацыяльных педагогаў, настаўнікаў, а таксама для тых, хто цікавіцца і працуе ў сферы нефармальнай адукацыі дарослых. У дапаможніку прадстаўлены гісторыя ўзнікнення і развіцця навучальных гурткоў у Швецыі, асноўныя прынцыпы працы гуртка. Асаблівая ўвага надаецца адрозненню метада навучальных гуркоў ад іншых відаў адукацыйных мерапрыемстваў. У дапаможніку змешчаны тэарэтычны матэрыял, апісанне інтэрактыўных метадаў і прыклады вучэбных планаў праведзеных гурткоў, якія дапамогуць чытачам атрымаць адказы на практычныя пытанні, звязаныя з падрыхтоўкай і правядзеннем навучальнага гуртка.

Мэтадычны дапаможнік беларускага настаўніка / Калектыў аўтараў. — Мн.: Цэнтар Супольнасць, 2003. — 222 с.

Гэтае выданне ўяўляе сабой зборнік артыкулаў, якія прысвечаны розным аспектам дзейнасці беларускай нацыянальнай школы, яе гісторыі ў сучасны перыяд, а таксама актуальным тэмам, якія павінны адпавядаць адукацыйным запатрабаванням часу. На думку аўтараў дапаможніка, адзіным рэальным шляхам адбудовы беларускай нацыянальнай адукацыйнай сістэмы застаецца выпрацоўка адукацыйнай парадыгмы на аснове агульнаеўрапейскіх культурных каштоўнасцей, адаптацыі беларускіх архетыпаў і сімвалаў да адпаведных архетыпаў і сімвалаў еўрапейскай культуры.

У дадзенам зборніку выказваюцца цікавыя пункты гледжання і падыходы да такіх пытанняў, як: суадносіны паміж традыцыйнымі і новымі методыкамі, метадычнае падгрунтаванне сучаснага ўрока, грамадскі кантэкст навучання і выхавання. У ім прапануюцца некаторыя практычныя інструменты, якія магчыма выкарыстоўваць у навучальным працэсе: тэхналогія педагагічных майстэрняў, выкарыстанне дыскусіі на ўроку, ролевая гульня на ўроку, ацэначная дзейнасць настаўніка на ўроку і іншыя.

Зборнік адрасуецца ў першую чаргу настаўнікам, супрацоўнікам адукацыйных і асветніцкіх грамадскіх арганізацый, людзям, якія працуюць у нефармальнай адукацыі, а таксама ўсім неабыякавым і здольным да рэфлексіі беларускім педагогам, якія не страцілі веры ў гуманістычныя каштоўнасці і невычэрпны патэнцыял беларускай духоўнай культуры.

АДУКАТАР
№1(4), 2005

Некоторые аспекты стратегии развития гражданского образования в деятельности третьего сектора Беларуси

Виктор Чернов

Сущностью (и основной целью) гражданского образования является подготовка граждан к ответственной жизни и деятельности в условиях рыночно-демократического общества. В содержание гражданского образования включаются:

- приобретение базовых знаний об обществе (политологических, правовых, экономических и т.п.), имеющих непосредственное отношение к проблемам повседневной жизни;
- освоение демократических ценностей и норм, способствующих формированию самостоятельной гражданской позиции (приоритет прав и свобод человека, толерантность, компромисс, сотрудничество и др.);
- развитие навыков компетентного и ответственного гражданского участия (например, способность к критическому мышлению, умение представлять и защищать свои интересы, уважая интересы и права других людей, коллективно решать общие проблемы, делать обоснованный выбор и нести за него ответственность).

Содержание гражданского образования, в отличие от обычного политического образования, не может быть аксиологически нейтральным к процессу его восприятия гражданами. Оно призвано целенаправленно воздействовать на ценностные ориентации личности, помогать людям вырабатывать такие необходимые для демократии качества, как стремление к свободе, ответственность, гражданственность, патриотизм, готовность к компромиссу и партнерству, стремление к консенсусу. Таким образом, гражданское образование — это личностно-ориентированное образование, направленное на формирование у человека рационалистического и демократического менталитета, гражданской политической культуры.

Основной результат гражданского образования — формирование компетентных граждан, стремящихся участвовать в общественно-политической жизни и готовых нести индивидуальную ответственность за собственное благополучие и благополучие общества, в котором они живут.

Миссией гражданского образования в Беларуси является содействие формированию гражданского общества и демократического правового государства. Специфика основных целей гражданского образования в условиях белорусского переходного общества состоит в том, что, помимо содействия политической социализации подрастающего поколения, оно должно быть направлено на политическую ресоциализацию взрослого населения ("реконструкция гражданства") и оказание помощи в формировании демократически ориентированных элитных групп общества.

Эти цели могут быть достигнуты только в рамках национальной системы гражданского образования, которая должна состоять из трех взаимосвязанных подсистем — образование для детей, молодежи и взрослых, включая формальное, неформальное и информальное (самостоятельная работа) образование. Наиболее сложной задачей является сегодня реконструкция гражданства, формирование устойчивой демократической культуры у взрослого населения, поскольку полученное им образование не предполагало приобретения гражданских знаний, позиций и навыков.

Все это актуализирует необходимость включения граждановедческой компоненты как в систему среднего и высшего образования, так и в образование взрослых. В ходе процесса непрерывного образования не только происходит освоение новых профессиональных и социальных компетентностей, помогающих адаптироваться к изменениям в обществе и статусе самого человека, но и развиваются компетентности гражданского типа.

Беларусь характеризуется все еще недостаточной зрелостью социокультурных предпосылок формирования гражданского общества. Основная масса населения структурирована лишь в виде неассоциированных групп, отличается низким уровнем национального самосознания и социального взаимодоверия, ориентируется на индивидуальные (патрон-клиентельные) формы артикуляции интересов, государственный патронаж и не проявляет отчетливого стремления к организованным коллективным действиям. Очень медленно распространяется представление, что, объединившись, люди могут изменить условия своей жизни.

Замедленные темпы развития в Беларуси гражданского общества требуют переосмысления миссии, целей и результатов гражданского образования, осуществляемого третьим сектором. Усилия неправительственных организаций (НПО) необходимо концентрировать на

→

ретрансляции европейских демократических ценностей и норм на самые широкие слои населения. Образовательные программы НПО призваны содействовать укреплению белорусской идентичности, патриотизма и государственности, развитию у людей гражданского самосознания и навыков коллективной самоорганизации. В качестве миссии и главного результата гражданского образования должно рассматриваться формирование **субъектов массового гражданского общества**, способных оказывать компетентное и конструктивное влияние на все сферы жизнедеятельности белорусского социума [1].

1 Общая характеристика ситуации в сфере гражданского образования в третьем секторе Беларуси

Нынешний этап развития гражданского образования в Беларуси характеризуется не только осознанием его необходимости структурами третьего сектора, но и внедрением некоторой граждановедческой тематики в систему государственного образования. В Концепции реформы общеобразовательной школы говорится, что гражданское воспитание — одна из основных задач современной школы, и называются приоритетные направления в сфере формирования гражданских компетентностей личности:

- воспитание правовой культуры и формирование гражданина правового государства;
- овладение нравственной культурой, основу которой составляют общечеловеческие ценности: гуманизм, милосердие, терпимость;
- освоение гражданской культуры через включение подростков и молодежи в практическую общественную жизнь [2].

В то же время следует признать, что инициатором распространения гражданских знаний и развития гражданских компетентностей в Беларуси являются преимущественно НПО. Они накопили значительный опыт в сфере неформального гражданского образования и просвещения. Его анализ показывает позитивные и негативные тенденции образовательной деятельности НПО.

С одной стороны:

- растет количество образовательных НПО, расширяется география и предметное поле их деятельности;
- более разнообразными становятся содержание гражданского образования и формы обучения;
- совершенствуется информационное и учебно-методическое обеспечение;
- растет профессионализм тренеров и преподавателей.

С другой стороны:

- в деятельности многих НПО отсутствует системность, что проявляется в ориентации на разовые проекты, а не на долгосрочные программы образования;
- ограниченным и, как правило, узко-элитарным остается круг пользователей услугами третьего сектора в области гражданского образования;
- недостаточно внимания уделяется подготовке и переподготовке мультипликационных групп;
- практически отсутствует мониторинг и анализ долгосрочных, постпроектных эффектов обучения.

Общим результатом является низкая эффективность большинства НПО, декларирующих гражданское образование в качестве основного вида деятельности. Приходится констатировать, что свою миссию — содействие формированию субъектов гражданского общества — они не выполняют. Это отрицательно сказывается как на развитии самого гражданского образования, так и на становлении белорусского гражданского общества.

2 Стратегические направления развития гражданского образования в третьем секторе

Расширение поля субъектности образовательных НПО предполагает с их стороны осмысление и принятие на себя миссии гражданского образования в режиме самоопределения, коллективных коммуникаций и согласования выработанных подходов [3]. В этой связи приоритетными, на мой взгляд, являются следующие направления деятельности образовательных НПО.

2.1. Формирование постоянно действующей и многоступенчатой системы гражданского образования, ориентированной на различные целевые группы молодежи и взрослого населения

Система гражданского образования в третьем секторе — это совокупность взаимодействующих преемственных образовательных программ различного уровня и направленности, образовательных НПО и их координирующих структур.

Создание системы гражданского образования позволит объединить усилия многих организаций, повысить эффективность использования ресурсов, предложить программы разного уровня сложности и разной направленности, сформировать и поддерживать собственную кадровую базу, содействовать массовой подготовке компетентных граждан и формированию демократических элит.

Координация образовательных проектов и программ различных НПО должна быть нацелена на то, чтобы представитель той или иной целевой группы имел возможность пройти все уровни гражданского образования и просвещения (первичный, базовый и продвинутый). НПО должны быть нацелены на содействие созданию систем гражданского образования, действующих как на локальном, так и на национальном уровне [4].

2.1.1. Разработка и реализация многоуровневых программ гражданского образования

Создание системы гражданского образования предполагает ориентацию НПО не столько на разовые и порой спорадические проекты, сколько на долгосрочные образовательные программы. Такие программы должны носить системный характер, быть различного уровня и направленности в рамках единой модульной системы программ обучения, работать на конечный результат,

адекватно отвечать запросам целевых групп, иметь практическую направленность. В перспективе целесообразно разработать национальную программу гражданского образования.

2.1.2. Переход к преимущественно долговременным формам организации гражданского образования

Целесообразна переориентация образовательных НПО с разовых семинаров на относительно долговременные формы организации учебного процесса. В условиях Беларуси основными учебными единицами могут стать учебные кружки, народные университеты, школы гражданского образования и высшие специализированные курсы.

Учебный кружок — относительно долговременная форма коллективного самообучения самых различных категорий населения, основанная на обмене знаниями, опытом и навыками между участниками кружка по совместно разработанному учебному плану (минимальная продолжительность — до 2-3 месяцев).

Народный университет (НУ) — это форма и программа гражданского образования и просвещения для широких слоев населения (базовый уровень). Программа НУ представляет собой преимущественно экстенсивный курс граждановедческих дисциплин (120 и более акад. часов) продолжительностью от 3 месяцев до 1 года.

Школа гражданского образования — это форма и программа интенсивного обучения основам граждановедения с отрывом от основной работы (80-220 акад.часов длительностью до 2-3 недель) для конкретных целевых групп: учителей, вузовских преподавателей, журналистов, студентов, профсоюзных работников, молодых политиков, женщин, активистов политических партий и НПО и т.д. Формат школы допускает рассмотрение ряда тем, традиционно входящих в программы более продвинутого уровня.

Высшие специализированные курсы (школы, семинары и т.п.) — это продвинутые программы интенсивной (или экстенсивной) подготовки и переподготовки мультипликационных групп в сфере гражданского образования (лекторов, тренеров, школьных учителей, преподавателей вузов, журналистов и т.п.), а также менеджеров в образовании.

Учебные программы для **мультипликаторов** наряду с предметными знаниями должны включать специальные модули, посвященные методам и методикам преподавания, педагогическим приемам. Обучение **менеджеров** предполагает разработку гибких модульных программ в области менеджмента, маркетинга с учетом специфики гражданского образования.

2.1.3. Укрепление существующих сетей образовательных организаций, совершенствование координации между структурами гражданского образования

Приоритетное развитие должны получить совместные проекты НПО, образовательные программы которых нацелены на системную и долговременную работу с целевыми группами.

Данный подход предполагает разработку коалиционных образовательных программ. Это требует объединения и координации усилий различных образовательных НПО. Одним из вариантов такого сотрудничества может быть подготовка и реализация коалиционных (региональных или национальных) проектов, состоящих из пакетов проектов отдельных образовательных организаций.

Организации должны иметь возможность влиять на принятие решений на всех стадиях подготовки коалиционного проекта, что позволит им более эффективно участвовать в общей деятельности и на практике оценить преимущества совместного развития. Поэтому общий проект должен готовиться в диалоговом режиме. Заинтересованные НПО формируют рабочую группу, в рамках которой они совместно разрабатывают концепцию проекта, план деятельности, распределяют между собой функции и ответственность. Затем каждая организация готовит свой собственный проект, который встраивается в общий проект. В итоге образуется своего рода корпорация организаций, взаимодействующих между собой на принципах горизонтальной коалиции.

Горизонтальная модель реализации коалиционного проекта предусматривает одинарную финансовую ответственность каждой организации-участницы перед спонсором и ее двойную ответственность — перед спонсором и советом проекта — за осуществление своих проектных функций. Горизонтальная модель коалиции способна действовать на региональном и на национальном уровнях. Такая модель позволяет, с одной стороны, сохранить автономию организаций, а с другой — с максимальным эффектом сконцентрировать и использовать их ресурсы и повысить устойчивость системы гражданского образования.

2.2. Ориентация на подготовку и переподготовку мультипликационных групп

На нынешнем этапе развития гражданского образования организациям третьего сектора необходимо сосредоточить внимание на интенсивной подготовке и переподготовке мультипликационных групп, особенно тех категорий, которые имеют базовую вузовскую подготовку и функциональный доступ к широкой аудитории.

2.2.1. Подготовка и переподготока мультипликаторов, профессиональная деятельность которых непосредствено связана с гражданским образованием

Это касается, прежде всего, учителей средних школ и вузовских преподавателей социально-гуманитарных дисциплин. Они — наиболее массовая и профессионально подготовленная мультипликационная группа, имеющая выход на широкую молодежную аудиторию. Учителя социально-гуманитарных дисциплин оказывают серьезное влияние на социализацию новых поколений, которые вступают в общественную жизнь и в будущем создадут новый облик белорусского общества.

Можно привести немало примеров, когда учителя, прошедшие продвинутый курс обучения на школах гражданского образования, стали мультипликаторами гражданских знаний в третьем секторе. Они проводят собственные семинары и конференции, ведут учебные кружки и осуществляют иные образовательные мероприятия, ориентированные не только на своих учащихся, но и на внешкольную аудиторию. Подобная практика позволяет расширять сеть неформального гражданского образования за счет новых регионов и групп населения.

→

2.2.2. Рекрутирование на базе элит новых мультипликационных групп, профессионально не связанных с гражданским образованием

Речь идет о таких элитных группах, представители которых часто оказываются в роли лидеров общественного мнения. Это — учителя и преподаватели негуманитарного профиля, экологи, социальные работники, журналисты, предприниматели, депутаты, чиновники и т.п. Их гражданская образованность является не только необходимым элементом профессиональной компетентности, но и дополнительным фактором, значительно усиливающим влияние субъектов гражданского образования на установки и убеждения граждан.

2.3. Расширение каналов доступа образовательных программ НПО к неассоциированным группам белорусского общества

Массовая подготовка мультипликаторов — необходимое, но недостаточное условие успешной реализации проектов в сфере гражданского образования. НПО должны также обладать значимыми каналами передачи гражданских знаний и навыков молодежи и взрослому населению Беларуси.

2.3.1. Осуществление программ общегражданского образования и просвещения для широких слоев общества (политика, экономика, история, право и т.д.)

Целесообразно возобновить или продолжить реализацию тех общегражданских образовательных программ (проектов), которые уже устоялись, прошли проверку временем, доказали свою эффективность, например, программа Народного университета или циклы семинаров, посвященных правовому просвещению населения. Вместе с тем подобные программы, предназначенные для самых широких целевых групп, реализуются, как правило, через очень ограниченные каналы доступа (продемократические НПО, партии, профсоюзы). В результате часто оказывается, что большую часть аудитории составляют сами же активисты этих структур.

2.3.2. Интегрирование содержания программ гражданского образования в иные обучающие программы или практикоориетированные проекты

Обучение гражданским компетентностям осуществляется не только непосредственно, но и косвенно — через обучение интеллектуальным, социальным и профессиональным компетентностям. Поэтому для программ гражданского образования в Беларуси основным каналом доступа могут стать общественные объединения и другие организации, профиль работы которых связан с гуманитарной помощью и удовлетворением социокультурных запросов достаточно широких неассоциированных категорий граждан. К их числу относятся как образовательные организации и учреждения, не связанные с граждановедением, так и различные необразовательные структуры, работающие в сфере социальной защиты и реабилитации, спорта и туризма, чернобыльские, экологические, культурологические, молодежные, женские и религиозные объединения.

2.3.3. Вовлечение "групп равных" в программы гражданского образования и просвещения

Важным каналом влияния образовательных НПО на формирование гражданских установок и ориентаций могут стать так называемые группы равных, члены которых тесно связаны между собой и имеют примерно равный статус. Это друзья, близкие соседи по дому, дворовые кампании, небольшие трудовые коллективы и т.п. Членство в "группе равных" обычно побуждает людей придерживаться общих установок и моделей поведения. Поэтому такие группы являются мощным фактором социализации.

Вовлечение "групп равных" в сеть неформального гражданского образования предполагает анализ их потребностей и интересов, выход на неформальных лидеров, превращение последних в своеобразных агентов влияния НПО и выработку механизма мотивации участия групп в какой-либо обучающей программе. В итоге совместно формулируется актуальная для той или иной группы учебная тема и избирается оптимальная форма обучения, каковой может быть, скорее всего, учебный кружок.

2.3.4. Содействие самоорганизации неассоциированных групп населения

Приоритетное значение следует придавать тем образовательным проектам, конечным результатом реализации которых может стать создание и укрепление новых общественных объединений или инициатив из числа прежде неассоциированных граждан. Новые субъекты гражданского общества будут нуждаться в дополнительных информационно-образовательных услугах, способствующих их устойчивому развитию и компетентному представительству своих специфических интересов.

2.3.5. Организация на базе мультипликационных групп новых образовательных инициатив, действующих в социально однородной или близкой им среде

Такие инициативы могут стать наиболее эффективным каналом коммуникации образовательных НПО с неассоциированными группами населения. Например, с помощью учительских инициатив можно осуществлять разнообразные обучающие программы для других учителей и родителей школьников, направленные, в том числе, на повышение уровня их гражданского сознания и компетентности. Усилиями новых инициатив могут осуществляться собственные, автономные образовательные проекты, основанные на рекомендациях, полученных от более опытных белорусских и зарубежных образовательных НПО.

2.4. Развитие учебно-методического и технологического обеспечения гражданского образования

Осуществление названных направлений в развитии гражданского образования предполагает создание адекватной учебно-методической базы, разработку и внедрение разнообразных учебных курсов, методик, подготовку учебных и методических материалов, а также освоение технологий и средств дистанционного обучения.

2.4.1. Создание на основе образовательных программ многовариантных учебных курсов с соответствующими методиками обучения

Наиболее продвинутым НПО следует сконцентрировать усилия на разработке и апробации дифференцирован-

ных учебных курсов для всех уровней гражданского образования, учитывающих специфические потребности различных целевых групп.

Во-первых, необходимо на основе отечественного и зарубежного опыта создавать интегративные учебные курсы, например, такие как "Граждановедение", "Обучение демократии" или "Права человека". Их изучение способствует осмыслению фундаментальных демократических ценностей и формированию гражданских ориентаций и установок.

Во-вторых, важно обратить внимание на разработку в сфере гражданского образования специализированных продвинутых курсов подготовки и повышения квалификации мультипликационных групп из различных социальных слоев с учетом особенностей последних.

В-третьих, широко применять известные (например, обучение демократии через изучение иностранных языков) и разработать новые методики активного использования граждановедческого потенциала других учебных и информационно-обучающих курсов, направленных на формирование общей культуры личности, ее адаптацию к жизни в обществе (работа в команде, развитие коммуникативных навыков, пользование Интернетом и др.) Граждановедческая тематика может быть встроена в программы обучения в области экологии, предпринимательства, фермерства, устойчивого развития местных сообществ, продвижения женской или молодежной социальных групп и т.д. Это позволит проводить гражданское обучение в контексте решения наиболее важных для адресата проблем.

В-четвертых, приоритетное внимание следует уделять практикоориентированности курсов обучения. Она заключается в опоре преподавания на повседневный опыт и в том, чтобы результатом обучения стало развитие навыков гражданского участия, рождение новой общественной инициативы, разрешение совместными усилиями какой-либо общей проблемы и т. д.

Учебные курсы должны иметь модульную (блочную) структуру, состоящую из завершенных составных частей (учебных модулей), что допускает различные образовательные траектории их изучения и позволяет использовать один и тот же курс в образовательных программах различного объема и назначения.

2.4.2. Создание нового поколения вариантных учебных пособий и других учебно-методических материалов, ориентированных на ценности современного демократического общества

Учебные курсы и методики обучения, прошедшие успешную апробацию в образовательном процессе, необходимо воплотить в печатные и электронные учебные пособия, базовые конспекты лекций, практикумы, сборники задач, хрестоматии, глоссарии, тестовые системы и др.

Это предполагает проведение конкурсов, организацию творческих мастерских для авторов учебных пособий, переподготовку мультипликаторов, создание региональных экспериментальных площадок для апробации новых учебно-методических материалов.

Приоритетное значение имеет издание качественных учебно-методических комплексов для мультипликаторов с рекомендациями по использованию интерактивных методов обучения.

2.4.3. Использование технологий и средств дистанционного обучения

При подготовке учебных курсов и пособий необходимо ориентироваться на широкое использование сетевых средств, мультимедиа-технологий, специализированного программного обеспечения. Ряд целевых групп уже сегодня могут сочетать очное и дистанционное обучение, используя кейс-, ТВ- и сетевые технологии обучения.

2.5. Разработка и внедрение единой системы стандартов качества образовательной деятельности НПО

Необходимость подготовки компетентных граждан и мультипликаторов требует дальнейшей профессионализации сферы гражданского образования. Поэтому на нынешнем этапе его развития в третьем секторе Беларуси актуализировалась проблема оценки качества образовательных услуг НПО.

Качество образования характеризуется степенью его соответствия принятым требованиям, социальным нормам и образовательным стандартам. Неформальная природа гражданского образования в рамках третьего сектора и нынешний уровень развития сетевых структур образовательных НПО затрудняют возможность выработки общеобязательных критериев оценки качества их деятельности.

Вместе с тем наличие единой системы таких критериев позволило бы сравнивать качество образовательных услуг независимо от их профиля и региональной специфики. Поэтому наиболее продвинутые в сфере гражданского образования НПО могут разработать свою внутреннюю, корпоративную систему образовательных стандартов. Она, с одной стороны, должна, в случае соответствия ее требованиям, служить своеобразным "входным билетом" в корпорацию, а с другой — носить рекомендательный характер для остальных организаций сектора гражданского образования.

2.6. Мониторинг долгосрочных эффектов обучения

Очень важно, чтобы для образовательных НПО стало правилом систематически собирать и анализировать информацию об активности участников реализованных проектов, деятельности возникших в их результате новых субъектов гражданского общества. Эффективно налаженная система мониторинга позволит НПО организовать для них дополнительное обучение, сопроводительный консалтинг, внести своевременные коррективы в образовательные программы и учебные курсы.

2.7. Информационно-аналитическое и маркетинговое обеспечение деятельности образовательных НПО

Развитие этого направления — необходимое условие результативности всей системы гражданского образования. Информационно-аналитическая деятельность, так или иначе, присуща любой продвинутой НПО. Однако в перспективе целесообразно создавать при образовательных коалициях специализированные информационно-аналитические центры, которые бы профессиональ-

→

но обслуживали интересы входящих в их состав организаций. Такие центры могли бы решать задачу двоякого рода: во-первых, выявление потребностей в образовании, обеспечении учебно-методическими материалами, новыми учебными программами и курсами; во-вторых, сбор и систематизация информации об имеющихся образовательных услугах, ведение рекламной деятельности, формирование заказов на обучение.

3 Развитие сотрудничества образовательных НПО с государственными учреждениями образования

Создание национальной системы гражданского образования предполагает тесное сотрудничество всех секторов общества: государственного, коммерческого и неправительственного (некоммерческого). Особенно важным представляется снижение существующей напряженности и недоверия в отношениях между НПО и государственными учреждениями образования (ГУО), чтобы они стали более открытыми для межсекторного сотрудничества и гибкими в принятии решений.

Достижение этой цели осложняется тем, что, в отличие от других стран, в Беларуси отсутствует законодательная база, регулирующая механизм сотрудничества НПО и государственных структур. Так, например, отсутствует базовый закон о социальном партнерстве, который бы закрепил сотрудничество НПО и государства как постоянно действующий процесс и четко обозначил основные принципы партнерства, механизмы их реализации, ответственность сторон. Нет специального нормативного акта о гражданском образовании. В действующем законодательстве гражданское образование не упоминается ни как особый вид образования, ни даже на уровне общего понятия. И все же нынешние рамочные условия содержат немало возможностей для взаимовыгодного сотрудничества между образовательными НПО и ГУО, которые почти не используются.

3.1. Возможности для сотрудничества между НПО и государственными учреждениями образования

Образовательные НПО и ГУО обладают разными возможностями, представляющими для них взаимный интерес. Эти возможности можно квалифицировать как благоприятные предпосылки для взаимовыгодного сотрудничества НПО и государства в разработке и осуществлении современной политики в области гражданского образования.

3.1.1. Возможности ГУО как предпосылки организации партнерства:

- стабильное финансирование;
- помещения, учебные аудитории, оборудование, связь, коммуникации;
- возможность профессионального обучения, повышения квалификации и переподготовки кадров образования;
- влияние на подготовку и принятие государственных решений, включая нормативно-правовые акты;
- базы данных о целевых группах, статистические данные;
- аналитический ресурс;
- доступ к государственным СМИ;
- сформированный рынок образовательных услуг.

3.1.2. Возможности НПО для развития партнерства с государственными структурами образования:

- человеческие ресурсы — персонал, тренерские кадры;
- помещения, оборудование;
- финансы, в том числе спонсорские, международные гранты, пожертвования и т.д.;
- клиенты, мотивация, информация о клиентах;
- инновационные учебные программы, курсы, методики, технологии;
- близость к нуждам отдельных социальных групп (например, люди с ограниченными возможностями, жертвы последствий чернобыльской аварии и т.д.);
- аналитический ресурс;
- способность компетентно участвовать в разработке нормативно-правовых актов;
- возможности бесплатного обучения.

3.2. Взаимные выгоды от партнерства ГУО и НПО

Имеющиеся возможности ГУО и НПО позволяют им получить дополнительные возможности, или взаимные выгоды, от партнерства.

3.2.1. Структуры ГУО от партнерства с НПО могут получить следующие выгоды:

- возможность найма НПО для оказания образовательных услуг;
- расширение сферы образовательной деятельности;
- оказание конкретных образовательных услуг, ориентированных на реальные нужды населения;
- привлечение новых клиентов;
- привлечение дополнительных ресурсов: материальных, в том числе финансовых (внебюджетных, спонсорских), организационных, человеческих и др.;
- усиление доверия к власти;
- формирование положительного общественного мнения;
- повышение квалификации;
- новые возможности решения проблем, инновационные обучающие программы, методики, технологии;
- аналитический консалтинг;
- мониторинг объективной информации о текущей ситуации и дополнительные возможности влияния на ситуацию.

3.2.2. Выгоды, которые получат НПО от партнерства с ГУО:

- возможности расширения своего участия в рынке образовательных услуг;

АДУКАТАР
№1(4), 2005

- усиление влияния на процессы регионального развития и в своей сфере деятельности;
- возможности представительства и лоббирования интересов своих клиентов в органах власти;
- участие в разработке совместных образовательных проектов и получение под них дополнительного финансирования;
- авторитет и известность, в том числе в органах власти;
- формирование положительного общественного мнения;
- доступ к информации;
- повышение качества образовательных услуг;
- повышение своего профессионального уровня.

3.3. Стратегические направления сотрудничества НПО и ГУО в области гражданского образования

Наиболее актуальным представляется разработка и реализация совместных проектов образовательных НПО и ГУО по следующим направлениям.

Во-первых, сотрудничество в учебно-методическом обеспечении гражданского образования, разработка совместных образовательных программ, учебных курсов, учебников, пособий и т.д., обмен обучающими методиками и технологиями.

Во-вторых, участие тренеров и преподавателей НПО в дополнительных образовательных программах для учащихся средних школ, средних специальных учебных заведений и вузов (факультативные курсы, спецкурсы по выбору, учебные кружки и т.д.).

В-третьих, участие ГУО в образовательных проектах НПО (преподаватели, материальная база, целевые группы).

В-четвертых, поддержка образовательными НПО государственной системы повышения квалификации и переподготовки кадров образования (внебюджетный финансовый ресурс, интеллектуальный ресурс, программы дополнительного обучения, инновационные методы преподавания и др.).

Таковы, на мой взгляд, приоритетные направления, по которым третий сектор Беларуси должен развивать гражданское образование в обозримом будущем. Разумеется, что предложенная стратегия не претендует на всесторонность и завершенность. Комплексная стратегия развития гражданского образования может быть выработана только коллективными усилиями научно-педагогической общественности. В представленном материале отражены лишь некоторые институциональные и организационно-методические аспекты рассматриваемой проблемы. За рамками статьи остались содержательные аспекты гражданского образования, но это тема для отдельного обсуждения.

Примечания

1. К этому же выводу пришли и представители образовательных НПО, которые участвовали в Open Space “Как мы можем развивать гражданское образование усилиями третьего сектора?” (Минск, 23 мая 2004 г., протокол № 1, созывающий тематической группы — С. Мацкевич).
2. Концепция реформы общеобразовательной школы // Сб. нормативных документов Министерства образования РБ, 1998. — № 12.
3. Как мы можем развивать гражданское образование усилиями третьего сектора? Open Space. Минск, 23 мая 2004 г. (протокол № 1, созывающий тематической группы — С. Мацкевич).
4. См. подробнее: Чернов В. Система гражданского образования в третьем секторе Беларуси // Адукатар, 2004. № 1. — С. 7-10; Бугрова И., Веремейчик Г., Чернов В. Образование взрослых как фактор развития общества: опыт и перспективы для Беларуси // Перспективы общественного развития Республики Беларусь. Материалы партнерской конференции “Беларусь и Украина — мост между расширяющимся ЕС и Россией?”, 2-4 мая 2003 г. — Дортмунд — Минск: 2003.

Кніжная палічка

Еўрапейскі Саюз: што гэта такое? Кароткі інфарматар / Пад рэд. І. Лялькова — Мінск-Варшава: Беларускае Шуманаўскае таварыства, Польскі фонд Рабера Шумана, 2004. — 79 с.

Мэта гэтай кнігі — даць магчымасць зацікаўленаму чытачу скласці сваё ўласнае ўяўленне аб галоўнай палітычнай і эканамічнай сіле на нашым кантыненце — Еўрапейскім Саюзе. Асноўная ўвага ў Інфарматары надаецца гісторыка-палітычным, а не гаспадарчым аспектам існавання Еўрасаюза, таму што, на думку аўтараў, менавіта яны складаюць падмурак сённяшняй супольнасці еўрапейскіх краін. Задачай аўтарскага калектыву было паказаць тыя інстытуцыянальныя і праўныя падставы, без якіх не быў бы магчымым гаспадарчы росквіт у той частцы свету, якая шэсцьдзесят год таму літаральна ляжала ў руінах. Ці ёсць у гэтым які-небудзь урок для Беларусі? Аўтары выдання выказваюць надзею, што іх кніга можа дапамагчы ў адказе на гэтае пытанне. Яна адрасуецца актывістам адукацыйных і асветніцкіх грамадскіх арганізацый, людзям, якія працуюць у нефармальнай адукацыі, а таксама ўсім тым, хто мае цікавасць да новага заходняга суседа Беларусі — Еўрасаюза.

"Школа вывучэння Вялікага княства Літоўскага": з досведу павышэння кваліфікацыі маладых гісторыкаў

Наталля Сліж, Сяргей Салей

Наталля Сліж — кандыдат гістарычных навук, дацэнт кафедры сацыяльна-гуманітарных дысцыплін Гродзенскага філіяла Інстытута сучасных ведаў, абараніла дысертацыю па тэме "Шляхецкая сям'я ў ВКЛ у 16-17 стст."; каардынатар навуковых праектаў Гродзенскага абласнога грамадскага аб'яднання маладых навукоўцаў "ВІТ".
E-mail: magistra-v@mail.ru

Сяргей Салей — сябар праўлення Гродзенскага абласнога грамадскага аб'яднання маладых навукоўцаў "ВІТ", загадчык аддзела замежных сувязей Гродзенскага дзяржаўнага універсітэта, займаецца палітычнымі адносінамі ВКЛ і Маскоўскага княства ў 16 ст.
E-mail: ssalei@yahoo.com

Пасля распаду СССР беларуская гістарычная навука, як і навукі рэспублік, якія ўваходзілі ў склад гэтай краіны, апынулася перад шэрагам разнастайных навуковых і метадалагічных праблем. Гістарыяграфія пакінула ў спадчыну марксісцкую метадалогію, якая даўно ўжо састарэла і не дазваляла вырашаць многія навуковыя пытанні. У свой час гэта быў адзіны правільны падыход у гістарычнай навуцы. Ён не дазволіў новым павевам укараніцца ў беларускую гістарыяграфію. Абмежаванні і забароны былі таксама і ў выбары тэмаў даследавання. Не ўхвалялася вывучэнне гісторыі Беларусі перыяду Вялікага княства Літоўскага (далей — ВКЛ), бо гэта супярэчыла ідэалагічнаму канцэпту "Масква — адзіны правамоцны цэнтр яднання славянскіх земляў". Гісторыкам-медыявістам дазвалялася распрацоўваць толькі сацыяльна-эканамічныя пытанні, пераважна з гісторыі сялянства. Працы навукоўцаў павінны былі даказаць "эксплуатацыю і прыгнёт беларускіх сялян літоўскімі феадаламі". Пасля 1991 г. у Беларусі адбываецца сапраўдны выбух цікавасці да гістарычных даследаванняў ВКЛ. Напрыклад, працы М. Ермаловіча прымусілі па-іншаму паглядзець на гісторыю Беларусі і яе дзяржаўнасці. У параўнанні з савецкім перыядам найноўшая беларуская навука зрабіла сапраўдны прарыў, больш шырока сталі распрацоўвацца тэмы па палітычнай, культурнай, рэлігійнай, сацыяльнай гісторыі ВКЛ. Аднак праблемы метадалагічнага плана шмат у чым засталіся нявырашанымі, нягледзячы на існаванне аспірантуры, якая прызвана па сваёй сутнасці акцэнтаваць увагу менавіта на гэтым. Да вышэй адзначаных праблем дадаўся разрыў сувязей паміж навукоўцамі суседніх краін і недахоп інфармацыі пра дасягненні замежных навукоўцаў. Склаўшаяся сітуацыя, на жаль, не спрыяла развіццю маладых гісторыкаў.

Адсутнасць гістарычнай пераемнасці, магчымасцей для ўдасканалення ведаў, атрымання інфармацыі пра новыя метады і тэхналогіі ў сусветнай навуцы сталі прычынай таго, што ў 2001 годзе Гродзенскае абласное грамадскае аб'яднанне маладых навукоўцаў "ВІТ" распачало доўгатэрміновую навуковую праграму "Вывучэнне Вялікага княства Літоўскага". Каардынацыяй праграмы займаюцца Сяргей Салей, Наталля Сліж і Сяргей Каўн*.

Першым крокам дадзенай праграмы стала рэалізацыя праекта "Школа вывучэння Вялікага княства Літоўскага", які быў накіраваны на павышэнне кваліфікацыі маладых даследчыкаў ВКЛ у змесце, метадалогіі і метадах даследавання ды выкладання на ўзроўнях ведання, разумення і прымянення (па класіфікацыі адукацыйных мэтаў Б. Блума).

Апісанне праекта

Удзельнікамі праекта "Школа вывучэння Вялікага княства Літоўскага" сталі аспіранты, маладыя кандыдаты навук, а таксама студэнты старэйшых курсаў з Полацка, Мінска і Гродна, усяго — 24 чалавекі. Трэба адзначыць, што Грамадскае аб'яднанне "ВІТ" і раней рэалізоўвала навуковыя праекты, але ў гістарычным накірунку гэта быў дэбют, які атрымаўся даволі паспяховым і меў рэзананс па ўсёй краіне.

У аснову "Школы вывучэння ВКЛ" была пакладзена правядзенне цыкла школ-семінараў па базавых курсах: крыніцазнаўства, метадалогія і метады даследавання, гістарычная інфарматыка, інтэрактыўныя метады навучання. Гэтыя тэмы былі абраны невыпадкова, бо з іх вывучэння павінен пачынаць працу кожны гісторык. Аднак у ВНУ Беларусі маладыя гісторыкі атрымліваюць не навукова-практычную, а агульна-тэарэтычную падрыхтоўку. Такія веды пасля цяжка выкарыстаць пры распрацоўцы канкрэтнай навуковай тэмы. Акрамя гэтага, сістэма навучання ва універсітэтах даволі кансерватыўная і з цяжкасцю ўспрымае новыя павевы ў метадалагічных і навучальных накірунках, таму студэнты не заўсёды маюць магчымасць азнаёміцца з асаблівасцямі развіцця гістарычнай навукі на

* **Сяргей Каўн** — выкладчык кафедры крыніцазнаўства Беларускага дзяржаўнага універсітэта, сфера навуковых інтарэсаў — сацыяльна-эканамічная гісторыя ВКЛ у 16-17 стст., метадалогія і метады даследавання.

сучасным этапе. Вывучэнне Вялікага княства Літоўскага патрабуе ад гісторыка грунтоўнай падрыхтоўкі. Ён павінен ведаць беларускую, польскую, украінскую, рускую, лацінскую, старабеларускую, старапольскую, літоўскую, англійскую і нямецкую мовы хаця б на ўзроўні чытання і разумення, арыентавацца ў спецыфіцы крыніц, асаблівасцях эпохі і г.д. Падрыхтаваць такога спецыяліста вельмі складана. Многія беларускія навукоўцы самастойна ўдасканальваюць свае веды, каб на добрым узроўні займацца абраным накірункам. Таму актуальнасць і неабходнасць атрымання адпаведных базавых ведаў для беларускіх маладых вучоных была відавочнай.

У рамках праекта было праведзена чатыры школы-семінара: "Крыніцы па гісторыі ВКЛ", "Метадалогія і метады даследавання", "Гістарычная інфарматыка" і "Інавацыйныя метады навучання". Яны праводзіліся на працягу 2001-2002 навучальнага года з інтэрвалам у адзін-два месяцы. Кожны семінар доўжыўся тры дні, прычым графік заняткаў быў вельмі шчыльным — працоўны дзень пачынаўся з 9:00 і заканчваўся каля 19:00. Заняткі па кожнай тэме мелі лекцыйна-практычную структуру: першая частка — лекцыя з тэарэтычным прадстаўленнем праблемы і яе абмеркаваннем, а другая — практычная, на якой слухачы спрабавалі выкарыстаць атрыманыя веды, рабілі свае прэзентацыі і дыскутавалі. Перад пачаткам школы-семінара ўдзельнікам праекта дасылалася папярэдняя праграма з пазначэннем асноўнага тэматычнага накірунка школы, і слухачы мелі магчымасць заявіць на кожную сесію дзве кароткія прэзентацыі сваіх уласных напрацовак па адпаведных тэмах.

Для выкладання на школе былі запрошаны вядучыя замежныя і айчынныя спецыялісты: Янош Бак (Венгрыя), Герхард Ярыц (Аўстрыя), Георгій Галенчанка, Аляксандр Краўцэвіч, Алесь Груша, Галіна Дзербіна, Валянцін Голубеў, Генадзь Семянчук, Аляксандр Нечухрын, Дзмітрый Яцкевіч, Міхаіл Вайтовіч, Дзмітрый Карпіевіч, Алена Карпіевіч, Дзмітрый Губарэвіч, Сяргей Каўн, Сяргей Салей і Наталля Сліж.

Як адзначалася раней, кожная са школ-семінараў была прысвечана пэўнаму тэматычнаму накірунку. На першай школе разглядалася агульнаеўрапейская класіфікацыя крыніц і класіфікацыя крыніц па гісторыі ВКЛ. Нягледзячы на публікацыі падручнікаў і артыкулаў, гэтая тэма на сённяшні дзень не з'яўляецца да канца распрацаванай і таму не згубіла сваёй актуальнасці, бо ад кожнага даследчыка ў дысертацыі патрабуецца асобны параграф, дзе неабходна прадставіць і прааналізаваць выкарыстаныя пры вывучэнні тэмы крыніцы. Таму на занятках разглядалася методыка даследавання гістарычнай крыніцы і магчымасці яе інтэрпрэтацыі. Атрыманыя веды далі магчымасць слухачам удасканаліць распрацоўкі па крыніцазнаўчай базе сваіх даследаванняў.

Многія беларускія гісторыкі заўважаюць, што найбольш слабы бок кандыдацкіх і доктарскіх дысертацый — метадалогія і метады даследавання. Часам здараецца, што даследчыкі не валодаюць інфармацыяй пра асноўныя метадалагічныя накірункі ў сусветнай навуцы і акрамя традыцыйных метадаў даследавання нічога не могуць прапанаваць у сваёй тэме, а гэта, у сваю чаргу, значна звужае магчымасці даследчыка ў інтэрпрэтацыі крыніц і, адпаведна, у такіх працах зрэдку сустракаюцца арыгінальныя высновы. Таму другая школа-семінар была прысвечана менавіта гэтай праблеме. На ёй разглядаліся як традыцыйныя, так і інавацыйныя метады гістарычнага даследавання: семіётыка, герменеўтыка, гендэрная тэорыя, рэтраспектыўны метад і інш.

Трэцяя школа была накіравана на азнаямленне з асноўнымі накірункамі ў гістарычнай інфарматыцы. Камп'ютэр стаў зараз неад'емным інструментам гісторыка. Яго можна выкарыстоўваць не толькі для набору тэкстаў, але таксама для статыстычнай апрацоўкі крыніц, пабудовы дыяграм і карт, а таксама распрацоўкі баз гістарычных дадзеных. Гэты падыход можна выкарыстаць у большасці гістарычных даследаванняў, што і пацвердзілі ўдзельнікі праекта ў сваіх працах.

У сувязі з тым, што большасць беларускіх навукоўцаў-гісторыкаў працуе ў сферы адукацыі і выкладае ў ВНУ, увага чацвёртай школы-семінара сканцэнтравалася на інавацыйных метадах навучання. На гэтым семінары ўдзельнікі праз уласны досвед даведаліся, як можна выкладаць гісторыю цікава з дапамогай актыўных метадаў навучання.

Асноўнымі метадамі, якія выкарыстоўваліся пад час першых трох школ-семінараў, былі праблемная лекцыя з абмеркаваннем, прэзентацыі навуковых праектаў, дыскусія. Чацвёртая школа была інтэрактыўнай як па змесце, так і па метадах, выкарыстаных трэнерамі: праз непасрэдны асабісты ўдзел слухачы пазнаёміліся з методыкамі правядзення інтэрактыўнай гульні, ролевай гульні, вывучэння казусаў, лекцыі з працэдурай паўз і г.д.

Складовай часткай кожнай школы-семінара быў адмысловы блок па атрыманні зваротнай сувязі ад слухачоў і планаванні выкарыстання атрыманых ведаў і навыкаў ва ўласнай навуковай і выкладчыцкай працы ўдзельнікаў праекта, а таксама іх сумесных дзеянняў па распаўсюджванні і прымяненні атрыманай інфармацыі. Трэба адзначыць, што большасць удзельнікаў паказалі сябе адкрытымі да новых ведаў і зменаў, што паспрыяла ўсталяванню эфектыўнай камунікацыі ўдзельнікаў праекта як пад час яго рэалізацыі, так і пасля яго сканчэння.

Па выніках праекта былі сабраны матэрыялы для двух навуковых зборнікаў: "Вялікае княства Літоўскае: метадалогія і метады даследавання" і "Вялікае княства Літоўскае: гістарыяграфія і крыніцы". Першы зборнік ужо выйшаў у свет. У ім змешчаны артыкулы як па традыцыйных гістарычных метадах даследавання, так і па новых метадах, якія зараз шырока прымяняюцца ў еўрапейскай навуцы. Асаблівасцю дадзенага выдання стала тое, што метады даследавання і іх выкарыстанне былі праілюстраваны на прыкладзе аналізу крыніц ВКЛ. Гэтая інфармацыя можа быць карыснай як пачынаючым, так і дасведчаным гісторыкам. Выданне дае магчымасць азнаёміцца з матэрыяламі "Школы вывучэння ВКЛ" тым, хто не змог прыняць удзел у яе працы.

Ацэнка праекта

Для таго каб прааналізаваць уплыў праекта "Школа вывучэння ВКЛ" на навуковую грамадскасць, арганізатары прадугледзелі шматузроўневую сістэму адсочвання яго эфектыўнасці. Ацэнка праекта была заснавана на мадэлі Д. Кіркпатрыка і праводзілася на ўзроўнях (1) **рэакцыі**, ці атрымання першаснай зваротнай сувязі ад слухачоў на кожнай сесіі, (2) **засваення**, ці адсочвання тых зменаў, якія адбываліся з узроўнем ведаў удзельнікаў пад час кожнай школы-семінара, (3) **паводзінаў**, ці аналізу выкарыстання атрыманых удзельнікамі ведаў і ўменняў у іх практычнай дзейнасці і (4) **эфекта**, ці адсочвання таго, наколькі вынікі праекта адбіліся на агульным узроўні беларускай гістарычнай навукі і, у прыватнасці, на ўстановах, якія прадстаўлялі ўдзельнікі праекта.

→

На практыцы гэта адбывалася наступным чынам:

(**1**) Як пасля кожнага тэматычнага блока, так і на адмысловай сесіі па падсумаванні кожнай школы-семінара, адбываўся вольны абмен думкамі наконт таго, што са змястоўнай часткі спадабалася больш, а што менш, ці з'яўляюцца прапанаваныя тэмы прымяняльнымі на практыцы альбо не зусім. Напрыканцы кожнай школы праводзілася анкетаванне ўдзельнікаў, што дало магчымасць арганізатарам даведацца пра тое, як маладыя навукоўцы **рэагавалі** на яе змест і зрабіць з гэтага высновы для далейшага ўдасканалення ў метадычным і арганізацыйным планах. Паводле ацэначнай анкеты большасць слухачоў адзначылі, што семінары былі для іх вельмі карыснымі, удзельнікі засталіся задаволеныя сваёй працай, камунікацыяй, зместам і методыкай правядзення заняткаў.

(**2**) Адмысловая анкета была распрацавана арганізатарамі для ацэнкі **засваення** ўдзельнікамі матэрыялу школ-семінараў. Слухачы пералічвалі найбольш карысныя, з іх пункту гледжання, тэматычныя блокі, а таксама канкрэтныя веды і ўменні, якія яны збіраюцца выкарыстоўваць у сваёй даследчыцкай ці выкладчыцкай дзейнасці. Сярэдняя адзнака карыснасці прапанаваных тэмаў была 1,8 па 2-бальнай шкале. Гэта сведчыць, што абраныя тэмы заняткаў былі запатрабаваныя мэтавай групай. Удзельнікамі таксама было адзначана, што яны збіраюцца выкарыстоўваць атрыманую інфармацыю і набытыя веды практычна па ўсіх тэматычных блоках. Найбольш супярэчлівымі атрымаліся вынікі школы-семінара па інавацыйных метадах выкладання, што можна патлумачыць насцярожаным стаўленнем удзельнікаў да магчымасці змены ўласнай ролі "эксперта ў змесце" ў выкладчыцкай дзейнасці.

(**3**) Пасля заканчэння праекта "Школа вывучэння ВКЛ" узаемадзеянні з удзельнікамі працягваліся. Па-першае, арганізатары праекта падтрымлівалі шчыльны кантакт з удзельнікамі школ-семінараў, цікавіліся іх навуковымі дасягненнямі і ўжываннем атрыманых пад час праекта ведамі і навыкамі, г.зн. зменамі ў іх **паводзінах** у практычнай дзейнасці (публікацыях, выступах на канферэнцыях і г.д). Праз паўтары гады пасля сканчэння праекта Гродзенскае абласное грамадскае аб'яднанне маладых навукоўцаў "ВІТ" арганізавала адмысловы навукова-практычны семінар "Выкарыстанне сучасных даследчых тэхналогій і методык у гістарычнай навуцы" (7-9.11.2003), пад час якога амаль што ўсе ўдзельнікі праекта здолелі прадставіць свае навуковыя здабыткі, атрыманыя пры дапамозе ведаў і навыкаў, набытых у "Школе вывучэння ВКЛ".

(**4**) Тры гады, якія прайшлі з моманту пачатку праекта "Школа вывучэння ВКЛ", — дастатковы час для таго, каб падвесці першасныя вынікі **эфектыўнасці** гэтага праекта. Ужо зараз відавочна, што былыя ўдзельнікі школы сталі "лідэрамі зменаў" у сваіх навуковых і навучальных установах. Яны ўплываюць на тэматыку і метадалогію навуковых даследаванняў, распаўсюджваюць атрыманыя веды сярод сваіх калегаў, рэалізуюць сумесныя інавацыйныя навуковыя праекты. На сённяшні дзень можна ўжо казаць пра паўстанне сапраўднай супольнасці маладых беларускіх даследчыкаў ВКЛ, і роля праекта і яго ўдзельнікаў у гэтым несумнеўная.

Досвед і перспектывы

Як паказвае практыка, у адукацыі маладых гісторыкаў сёння могуць прымаць удзел не толькі дзяржаўныя навуковыя і навучальныя ўстановы, але і грамадскія арганізацыі. Гэта не ўнікальна беларускі досвед правядзення школ для гісторыкаў — за мяжой іх арганізацыяй займаюцца разнастайныя навуковыя таварыствы, цэнтры, фонды, арганізацыі. На тэрыторыі Беларусі падобнае мерапрыемства праходзіла ўпершыню. Праводзілася яно намаганнямі мясцовых гісторыкаў пры падтрымцы факультэта Медыявістыкі Цэнтральна-Еўрапейскага Універсітэта ў Будапешце (Венгрыя). Дзякуючы сусветна вядомым гісторыкам Яношу Баку і Герхарду Ярыцу слухачы змаглі пазнаёміцца з апошнімі напрацоўкамі еўрапейскай навукі. Свае выступленні яны суправаджалі даведнікамі, падручнікамі, матэрыяламі ў электронным фармаце. Праект стварыў умовы для атрымання навуковых ведаў ад айчынных і замежных гісторыкаў, якія прадставілі свае апошнія даследаванні і праілюстравалі іх прыкладамі. Пад час школы былі створаны магчымасці для атрымання ўдзельнікамі індывідуальных кансультацый, прэзентацыі сваіх напрацовак. Акрамя гэтага, праект спрыяў навязванню і замацаванню кантактаў унутры групы маладых гісторыкаў, а таксама паміж гісторыкамі розных пакаленняў.

Сказанае вышэй зусім не значыць, што можна адмаўляцца ад традыцыйнай гістарычнай адукацыі. Яна дае базавую прафесійную адукацыю і дыплом, які афіцыйна пацвярджае прафесію. Адчувальны недахоп у традыцыйнай сістэме адукацыі ў тым, што яна даволі кансерватыўная і не так хутка ўспрымае новыя ідэі ў свеце адукацыі і навукі. У гэтым грамадскія арганізацыі больш гнуткія і хутчэй прыстасоўваюцца да патрабаванняў часу. Іх праграмы і праекты павінны быць канкурэнтаздольнымі, а працэс навучання і яго змест павінен адрознівацца ад таго, што прапануецца ў ВНУ. Аднак гэта зусім не азначае, што падобныя адукацыйныя праекты грамадскіх аб'яднанняў павінны быць ізаляванымі ад ВНУ. Найбольш перспектыўным бачыцца як раз варыянт супрацоўніцтва інстытутаў фармальнай і нефармальнай адукацыі з магчымасцю перадачы назапашанага досведу. Пры гэтым адукацыйныя праграмы грамадскіх аб'яднанняў, як больш гнуткія, могуць быць своеасаблівай "тэставай пляцоўкай" для інавацыйных тэм і метадаў, якія пазней могуць быць пераняты традыцыйнымі навучальнымі ўстановамі.

Таксама важна абраць тэматычны накірунак, па якому неабходна дадатковая адукацыя і магчыма ажыццяўленне праектнай дзейнасці. На Вялікае княства Літоўскае выбар трапіў невыпадкова. Беларуская гістарыяграфія паказвае маларапрацаванасць гэтага накірунку ў гістарычнай навуцы і, адпаведна, яго перспектыўнасць у распрацоўцы і падрыхтоўцы спецыялістаў. Айчынная навука значна адстае ад еўрапейскай у даследаванні гэтага перыяду гісторыі рэгіёну. Таму ёсць патрэба вывучаць вопыт сусветнай гістарычнай навукі і імкнуцца рабіць даследаванні на адпаведным узроўні для іх інкарпаравання ў сусветную гістарыяграфію. Неабходнай умовай для паспяховай рэалізацыі праектнай ідэі з'яўляецца адпаведная прафесійная падрыхтоўка арганізатараў, іх знаёмства з абранай сферай і, вядома, мэтавая група, для якой дадзенае мерапрыемства з'яўляецца актуальным і карысным. Пры сённяшнім стане развіцця гістарычнай навукі, для яе падтрымання, удзел трэцяга сектару ў навучальным працэсе, папулярызацыі гістарычнай спадчыны становіцца неабходным.

■

АДУКАТАР
№1(4), 2005

II Международная Зимняя школа: интерактивные методы обучения библиотекарей

Ирина Стрелкова

Ирина Борисовна Стрелкова — зав. научно-методическим отделом Фундаментальной библиотеки БГУ.

Современный темп и ритм жизни влияет на все сферы бытия. Не обошел он и непрерывное образование библиотекарей, особенностью которого на современном этапе является его инновационность. Сегодня в процессе непрерывного образования рождается и принципиально новый профессиональный опыт, и те люди, которые являются его носителями и проводниками.

В настоящее время повышение квалификации библиотечных кадров идет по пути открытого процесса, происходящего не только в стенах специально предназначенных для обучения заведений и не только под руководством профессиональных преподавателей, но и под воздействием лиц, обладающих определённым опытом, знаниями, умениями и навыками. Мы уверены, что только объединение классического библиотечного образования с формами повышения квалификации даст наилучший результат.

Ярким примером такого объединения форм стала, на наш взгляд, международная Зимняя школа-семинар "Актуальные проблемы непрерывного библиотечного образования" (28-29 января 2003 г.), которая состоялась благодаря поддержке Международного Европейского проекта "Гражданское образование" (Civic Education Project (CEP), Будапешт). Рассказу о тренерах и участниках Зимней школы, её содержании и результатах была посвящена отдельная статья автора*.

Все участники Зимней школы увезли с собой не только новые знания и добрые впечатления, но и желание развивать и расширять профессиональные контакты и опыт, которые столь щедро дарила нам совместная работа в течение этих двух дней.

…Прошло совсем немного времени, и всё чаще у нас стало возникать желание организовать II международную Зимнюю школу, — встретиться с коллегами, поделиться опытом внедрения форм и методов активного обучения, с которыми мы познакомились на первой Школе, в практику своей работы, научиться чему-то новому.

Директором Фундаментальной библиотеки БГУ П.М. Лапо был написан проект на проведение 11-12 февраля 2004 г. II Зимней школы, который, к счастью, был снова поддержан Международным Европейским проектом "Гражданское образование" (Civic Education Project (CEP), Будапешт).

Непременным условием для всех сотрудников библиотек и преподавателей БГУК, участвующих в тех или иных учебных программах и мероприятиях, организуемых Фундаментальной библиотекой БГУ, является трансляция ими полученных знаний. Вот почему, отбирая участников II Зимней школы, мы разослали им анкету, где попросили рассказать, что именно из увиденного и услышанного на предыдущей Школе они применили в практике своей работы, чему новому хотели бы научиться. Как выяснилось из анкет и реального общения, наши коллеги успешно применяли на практике различные формы и методы педагогической деятельности, с которыми познакомились на I Зимней школе (SWOT-анализ, basket-метод, работа по группам, пресс-метод и др.). На II Зимнюю школу пришли с желанием "узнать новые формы и методы работы", "повысить свой профессиональный уровень", "расширить сферу профессиональных контактов".

* **Стрелкова И.Б.** Об актуальных проблемах непрерывного библиотечного образования: по итогам работы международной Зимней школы // Бібліятэчны свет. 2003. — С.29 — 31.

→

В качестве тренеров Зимней школы выступили наши коллеги из Литвы (преподаватели Факультета коммуникаций Вильнюсского университета, кафедры библиотековедения Института документальной коммуникации; директор и координатор Тренинг-центра информационных специалистов д-р Аудроне Глосиене и д-р Юргита Руджиониене); Украины (зав. кафедрой библиотековедения и инновационных технологий Государственной Академии руководящих кадров культуры и искусств Украины, директор Центра непрерывного и информационно-библиотечного образования кандидат пед. наук профессор В.К. Скнарь) и России (директор Библиотечно-информационного центра Международного университета бизнеса и новых технологий (г. Ярославль) Юлия Соколова).

В программе Зимней школы прошли интересные тренинги, мастер-классы, деловые и ситуационные игры, бурные дискуссии. Живой интерес вызвал мастер-класс В.К. Скнарь "Использование технологий и ресурсов Интернет в образовательном процессе", на котором участники учились анализировать учебные сайты по различным критериям и отбирать из них лучшие. В процессе обучения шел глубокий анализ оценки сайтов по различным параметрам: графика и дизайн, мультимедиа, цель существования ресурса, обзоры, способность работать, стоимость, масштаб, содержание и т.д.

На первой Зимней школе д-р Юргита Руджиониене познакомила аудиторию с возможностями и перспективами дистанционного обучения библиотекарей Литвы. На этот раз убедиться в том, что дистанционное обучение "делает непрерывное образование библиотекарей более доступным и эффективным", мы смогли из выступления-презентации Юлии Соколовой "Дистанционное обучение: баланс традиций и инноваций". Участники Зимней школы получили возможность познакомиться с опытом создания дистанционных курсов для библиотекарей по изучению программы ИРБИС при Международном университете бизнеса и новых технологий (г. Ярославль), с трудностями, с которыми пришлось столкнуться создателям и организаторам курсов, а также с широкими возможностями программы по разработке и практическому применению различных видов тестирования. Презентация переросла в бурную дискуссию на тему "Станет ли дистанционное обучение массовым в XXI веке?".

Слушатели были увлечены рассказом Аудроне Глосиене и Юргиты Руджиониене о деятельности Тренинг-центра информационных специалистов Литвы, главная цель которого — предложить гибкую программу непрерывного образования для всех типов библиотек.

Рассказывая о маркетинге в непрерывном образовании, наши коллеги поделились своим опытом и обозначили ряд серьёзных задач:

- необходимо исследовать рынок и выяснить, какое место мы (ТЦ) там занимаем;
- следует изучить спрос ("каждый библиотекарь как сегмент рынка");
- искать спонсоров, которые будут финансировать не организации, а конкретные проекты и программы;
- информационные технологии сами по себе не дадут необходимый эффект, если политика руководства и сотрудничества будет прежней, поэтому нужны курсы по управлению и коммуникации;
- необходимо найти компромисс с руководством, чтобы наши успехи были и их успехами;
- библиотекари должны платить за обучение, иначе отношение к нему будет соответствующее;
- наличие компетентных преподавателей;
- необходимо знать, что происходит после курсов, т.е. происходит ли распространение знаний? Применяются ли они на практике? И, наконец, нужно ли нам продолжать свою деятельность?...

Выступление литовских коллег вызвало живой интерес и породило массу вопросов аудитории. А "история одной удачи" — о создании конфиденциальных курсов для директоров библиотек "Между нами, директорами", рассказанная Аудроне Глосиене, заставила задуматься и дала толчок идеям, которые мы попробуем реализовать на практике.

Одна из самых острых сегодняшних проблем библиотечного сообщества республики — переход на корпоративные электронные технологии. В новых условиях трансформируются традиционные технологии сбора, хранения, переработки и распространения информации. Современные достижения в области автоматизации позволяют поднять работу библиотек на качественно новый уровень, обеспечивая тесное взаимодействие библиотек между собой. Большим недостатком в деятельности вузовских библиотек является их разобщённость в решении данных вопросов. Вот почему положительный опыт корпоративных взаимоотношений библиотек, изложенный в презентации Юлии Соколовой "Возможности регионального библиотечного консорциума (на примерах Ярославского региона России и штата Огайо, США)", был выслушан с большим вниманием и интересом.

Конструктивный диалог вызвали идеи Ю.В. Акулич по созданию Консорциума в области высшего образования и повышения квалификации

библиотечно-информационных работников. Тут же участниками семинара были сделаны интересные дополнения и предложения. Так, В.К. Скнарь предложила языком консорциума сделать русский язык — как язык межнационального общения. Ю. Соколова предложила использовать возможности сайта Российской библиотечной ассоциации, для того чтобы выставлять там учебные материалы. А. Глосиене заметила, что "идея создания такого консорциума может стать продолжением той деятельности, которую осуществляла сеть Тренинг-центров (25 по Европе и Азии) с помощью Фонда Сороса. Как только прекратилось финансирование, закончилось, к сожалению, и профессиональное сотрудничество. Сегодня существует реальная возможность его возродить". Свидетельством того, что в целом идея пришлась по душе, явился реальный вклад участников. Так, В.К. Скнарь подарила 16 методических разработок библиотечно-информационных курсов, А. Глосиене на следующее утро по электронной почте прислала важную и полезную информацию.

Множество книг написано о культуре речи, правилах телефонных разговоров, деловых контактов и всего, что относится к вербальной коммуникации. Но помимо вербального типа общения, как мы знаем, существует язык жестов, или невербальный тип общения между людьми, область знаний, которой сравнительно недавно стали уделять повышенное внимание тысячи людей. Эта сфера знаний открывает для нас даже большие возможности, чем словесные коммуникации: научиться видеть внутренний мир собеседника или даже случайного встречного; научиться распознавать его эмоциональное состояние, истинные желания, побуждения; научиться "читать в душе" человека по его жестам, позам, манерам; найти взаимопонимание и вызвать к себе доверие в процессе общения. Вот почему мы сочли нужным и интересным включить в программу Зимней школы показ фильма "Невербальные методы общения", перевод которого с польского языка был любезно предоставлен Ю.В. Акулич. После просмотра и обсуждения фильма И.Я. Василькович был проведён тренинг по невербальным методам, суть которого заключалась в игровом изображении различных эмоций и настроений. Всё действие снималось на видеокамеру, поэтому спустя некоторое время мы смогли увидеть себя со стороны и попробовать угадать, какие именно эмоции изображались в каждом конкретном случае.

Программа Школы была составлена таким образом, что присутствующие получили возможность не просто услышать о каком-то инновационном педагогическом опыте из уст тренера, но, прежде всего, поучаствовать в организуемом им "здесь и сейчас" конкретном образовательном событии. В ходе такого тренинга обеспечивается не натаскивание на "правильный результат", а обучение методам анализа ситуации и принятия управленческих решений. Подготовленные И. Василькович и И. Стрелковой методические материалы по инновационным методам в образовании отрабатывались в малых группах. Каждая группа участников получила конкретное задание, например:

- обсудить введение фирменной одежды в практику работы библиотеки;
- сделать обоснованный выбор: вступать или не вступать в консорциум;
- обосновать возможность или невозможность организации открытого доступа в библиотеках постсоветского пространства;
- выработать критерии проведения конкурса на замещение вакантной должности (должность и отдел — на выбор группы);
- обосновать необходимость наличия ноутбука и проекционного оборудования в работе Тренинг-центра.

Выполняя задание, каждая группа должна была применить различные методы и обосновать свой выбор. Групповая работа способствовала раскрытию творческих способностей участников, генерированию идей, порождению множества точек зрения на предмет изучения, внесению многообразия смысла, соединению противоположностей.

Активное обучение — это умение мыслить нестандартно. В этом мы ещё раз убедились, наблюдая за работой наших коллег в малых группах. Мгновенно интеллектуальный тандем образовали В. Акулич, А. Глосиене, Т. Ерохо, А. Предеина и И. Трус. Эта творческая группа, используя метод "Торнадо" и методику ситуационной актерской игры в учебном процессе проф. Вашингтонского католического университета Алисы Сноу, создали прекрасную сценку по продвижению методов фандрейзинга.

Обсуждая результаты тренинга, участники пришли к выводу, что подобные формы и методы работы очень полезны для их дальнейшей практической деятельности. Причем, их можно применять не только на библиотечных семинарах и курсах повышения квалификации, но и в университетских аудиториях.

Именно поэтому мы убеждены, что знакомство на Зимних школах с инновационными педагогическими технологиями в виде мастер-классов, творческих лабораторий, проблемных лекций, эвристических дискуссий и т.д. и дальнейшее их использование в процессе деятельности, среди коллег, в различных формах повышения квалификации, в студенческой аудитории позволит участникам Зимних школ совершенствовать свое педагогическое мастерство. А сложившийся успешный опыт и технологии работы (отбор участников, формирование временного преподавательского коллектива, сочетание различных форм и методов обучения) решено применять в других программах в дальнейшем.

■

Предварительная работа
с участниками образовательных событий

Инна Губаревич

Инна Губаревич — координатор образовательных программ Социально-педагогического общественного объединения "Чазения".

E-mail: inna_mail@tut.by

Можно зафиксировать, что в последнее время растет неудовлетворенность результатами образовательных семинаров, как со стороны участников, так и со стороны тренеров.

На наш взгляд, отсутствие работы тренера с запросами самих участников перед семинаром или во время его проведения, несовпадение ожиданий участников и тренера от предлагаемой концепции (программы) семинара является одной из основных причин создавшегося положения.

В статье предпринимается попытка рассмотреть, как, когда, с помощью каких средств возможно согласование образовательных запросов потенциальных участников и программы семинара, предлагаемой тренером.

Образовательный (интерактивный) семинар существенно отличается от многих событий, происходящих в сфере формального образования. Например, в программах семинара постоянно предусматривается блок, связанный с выявлением ожиданий и опасений участников от семинара, которое, по мнению многих тренеров, способствовало определению их запроса. Но как показывает практика, участники иногда испытывают затруднения в четком и конкретном формулировании запроса, который может быть озвучен в виде вопроса или зафиксирован как проблемная ситуация.

Иногда запросы участников не соответствуют теме семинара, а времени, отведенного на выявление их ожиданий, когда в аудитории 20 – 25 человек, не достаточно, чтобы его переформулировать и конкретизировать.

Причины таких затруднений могут быть разными, например, ожидание участников, что запрос сформулирует сам тренер (здесь, возможно, сказывается опыт традиционного обучения), разность представлений о конкретности формулировки запроса у тренера и участников; низкий уровень осведомленности и подготовленности участников семинара, желание узнать по теме все, а не обсудить отдельно конкретный вопрос.

Возможно, тренер своими действиями может провоцировать затруднения при формулировании образовательного запроса. Например, он задает вопрос не по содержанию, а касается всех аспектов проведения семинара, или сам вопрос сформулирован неконкретно; участникам дается мало времени на формулирование своих запросов; при согласовании запросов с участниками тренер стремится подменить их своими заготовками и т.д.

Возникающие затруднения со стороны участников и тренера вынуждают искать более эффективные способы их решения, а также формы работы с запросами, требующие тщательного продумывания, планирования, выбора адекватных средств деятельности до и в процессе семинара.

А теперь представим себе, что запросы участников сформулированы четко и конкретно. Что дальше происходит на семинаре, если тренер приехал с уже готовой программой? Возможно, тренер на семинаре или после первого дня лихорадочно переделывает программу, или "вписывает" прозвучавшие запросы участников в существующую программу: "Посмотрите, вот в этом месте мы будем говорить о вашей проблеме (что само по себе еще не очевидно)".

Тренеру и участникам необходимо сформулировать цели и задачи так, чтобы они были достижимыми и адекватными для образовательного события, краткосрочного или длительного. Широко сформулированные цели и задачи семинара создают определенные затруднения в организации деятельности участников, в их содержательном продвижении в теме, в недостаточном количестве времени для рассмотрения актуальных вопросов, задаваемых участниками, в выборе средств и способов оценивания результатов семинара.

Примеров таких ситуаций в тренерской практике множество. В книге "Профессиональная кухня тренера" Т. Краснова подчеркивает необходимость конкретизации тренером и участниками целей и задач семинаров, в особенности краткосрочных, необходимость корректности в управлении временем и отмечает, что "попытки добиваться слишком многого за ограниченный временной отрезок рассматриваются как одна из типичных характеристик "пожирателей" времени" [6, с. 86].

Таким образом, перед тренером возникает необходимость дать ответ на многочисленные вопросы. Например:

- Что и как необходимо сделать, чтобы участники, придя на семинар, могли четко и конкретно зафиксировать свой образовательный запрос?
- Что необходимо сделать, чтобы на семинаре больше времени уходило на содержательную работу по теме, а не на многочисленные согласования?
- Как помочь участнику работать с собственным образовательным запросом?

В поисках ответов на эти и другие вопросы участники четвертой школы-семинара "Что держать за результат семинара и как его измерить?" в рамках проекта "Школа тренеров"* увидели необходимость проведения предварительной работы с потенциальными участниками будущего образовательного события, а также определили зависимость ее проведения от типа построения образовательного (интерактивного) семинара.

Материалы статей, описывающие опыт бизнес-тренингов, указывают, что тренеры-консультанты тратят до 40-60% всего времени работы с группой на предварительную работу, а все остальное время — это собственно тренинг. Сама же предварительная работа с будущими участниками семинара может длиться до 6 месяцев. Почему? Попытаемся ответить на этот вопрос.

Дискуссии, анализ тренерской практики, литературных источников позволяет нам предположить, что в ходе предварительной работы тренер решает несколько задач:

- определяет реальную проблему, с которой сталкивается участник в своей деятельности;
- создает условия для того, чтобы участник занял рефлексивную позицию по отношению к своей деятельности, проанализировал ее;
- помогает участнику понять, что в его деятельности есть проблема, и сформулировать ее для себя.

Достижение поставленных в процессе предварительной работы задач способствует снятию сопротивления у участников по отношению к действиям тренера на семинаре, особенно в первый день. Ведь очень часто в этот день он большую часть времени тратит на преодоление барьеров и сопротивления между ним и участниками, направляя усилия на создание атмосферы открытости и доверия, позволяющей им чувствовать себя комфортно в группе, выстраивать взаимодействие на паритетных основаниях, осознавать ценность каждой высказанной идеи, быть открытыми к изменениям в своих мыслях, поведении и деятельности.

Атмосфера открытости и доверия необходима для того, чтобы анализировать получаемую информацию, зачастую не совпадающую с ценностями и взглядами, позициями участников, организовать их работу с помощью методов активного обучения, ролевых или деловых игр, которые не всегда воспринимаются взрослыми положительно.

Потраченное время на создание атмосферы открытости и доверия ограничивает время на обсуждение содержательных вопросов, зафиксированных в программе и в ожиданиях самих участников. А ведь необходимо еще подвести итоги семинара, проанализировать полученную информацию, организацию и проведение самого семинара, дать возможность участникам задать вопросы и получить на них ответы.

Проведение предварительной работы актуально также в тех случаях, когда тренер планирует составление программы семинара, организацию и проведение образовательного события "от самих участников" или желает организовать работу по согласованию своих ожиданий и целей с ожиданиями и целями самих участников. Такие типы построения образовательного события предусматривают организацию и выстраивание деятельности участников, исходя из их содержательных запросов, потребностей, поиска решений затруднений, научению чему-то.

При построении образовательного (интерактивного) семинара, в котором тренер сам ставит цели и задачи семинара и стремится их достичь без согласования с участниками, предварительная работа становится неактуальной.

Как может быть организована предварительная работа?

Попробуем дать характеристику идеального участника образовательного события. Это участник, у которого есть потребность обучаться. Он умеет ставить и достигать поставленные им цели и задачи, умеет четко и конкретно формулировать свой запрос и работает с ним на протяжении всего образовательного события, использует различные возможности, предоставляемые тренером и другими участниками, для рассмотрения своего вопроса с разных точек зрения.

Все это требует от участника серьезной внутренней работы, интеллектуального и эмоционального напряжения, самоопределения, обращения к источникам информации, взаимодействия с тренером (если есть необходимость), открытости к изменениям.

В реальной практике проведения образовательных событий в сфере неформального образования возникает по объективным и субъективным причинам ряд затруднений, которые не всегда позволяют участ-

* В 2002-2003 гг. был реализован Белорусско-шведский проект "Школа тренеров" (ОО "Образовательный центр «ПОСТ»" — Studieförbundet Vuxenskolan), целью которого являлось повышение квалификации тренеров, работающих в сфере неформального образования. В рамках проекта были проведены пять школ-семинаров, позволившие их участникам обсудить разные вопросы тренерской деятельности.

нику занимать рефлексивную позицию по отношению к своей деятельности.

Важную роль в решении подобных затруднений может сыграть предварительная работа. Она оказывает влияние на успешность или результативность проведения тренером того или иного семинара, которые могут выражаться в возможности “«отстояться» содержательным идеям и вопросам, обеспечить участнику другую стартовую позицию в начале семинара, способствовать самоопределению” [6, 90].

Приведем пример того, как может быть выстроена предварительная работа, для решения обозначенных затруднений.

Пример из практики

(из отчета проведенного семинара по теме “Процесс обучения:…”, Молодечно, ноябрь 2002 г.)

“Предварительная работа включала в себя несколько этапов:

- встречу с будущими участниками, целью которой являлось знакомство с темой семинара, формой проведения семинара, с тренерами, а также определение желающих принять участие в образовательном событии;
- раздачу анкеты (*см. Приложение*), в процессе заполнения которой участники писали ответы, касающиеся их цели пребывания на семинаре, затруднений в их деятельности, опыта участия в подобных мероприятиях, а также формулировали свой запрос к теме семинара. В процессе заполнения анкет тренеры смогли ответить на вопросы, которые возникали у участников.

Анализ анкет и бесед с участниками перед краткосрочным образовательным событием позволил тренерам обозначить несколько групп участников. К первой группе относились участники, имеющие четкое представление о цели своего участия в семинаре. Вторая группа состояла из участников, которые “достраивали” свою цель в процессе предварительной работы и завершили ее конкретизацию в начале семинара. Третья группа была из участников, определивших, что данное событие не соответствует их образовательным потребностям. Такое условное разделение участников на группы позволило тренерам выстраивать разные стратегии работы с первой и второй группой.

Начало семинара стало решать не задачу ориентации участника в предстоящем событии, а позволяло сосредоточить усилия на содержательной работе”.

Пример из практики

(из отчета проведенного семинара по теме “Учебная деятельность студента: как сделать работу с текстом эффективной”, Минск, март 2003 г.)

“Для достижения цели предварительной работы были предприняты следующие шаги:

1. Удалось найти учителей, которые были заинтересованы в проведении семинара именно в их школе. Эти учителя уже имели опыт участия в семинарах, проводимых общественными организациями, и взяли на себя, частично, функцию распространения информации о семинаре. На данном этапе не произошло искусственного взращивания самими же тренерами интереса к семинару. Тренеры пришли к учителям, которые уже получили информацию о данном событии от своих коллег.

2. Проведены две встречи с учителями.

Первая встреча была направлена на поиск потенциальных участников семинара (составление списка будущих участников семинара).

Вторая встреча уже с конкретными участниками семинара проходила в форме коротких индивидуальных бесед и последующим заполнением анкет. **Основным результатом второй** встречи должен был стать спектр вопросов, затруднений, проблем, с которыми учителя сталкиваются в процессе своей педагогической деятельности.

К сожалению, этот этап работы не удалось сделать в полном объеме. Причин может быть несколько и их можно перечислять с двух позиций. С позиции учителей — недостаточно времени на обдумывания; небольшой опыт работы — нет вопросов; я посетила много семинаров и все уже давно знаю. С позиции тренеров — ощущение, что учителя редко рефлектируют собственную педагогическую деятельность; нежелание говорить открыто о своей деятельности (у части учителей, согласно результатам анкетирования, нет желания обсуждать свою педагогическую деятельность с коллегами; те, кто хочет это делать, выбирают для этого узкий круг коллег-единомышленников или методическое объединение); недостаточно четкая формулировка наших ожиданий относительно участников.

В ходе второй встречи удалось по результатам анкет сделать видимыми для себя границы тех основа-

ний, на которых участники выстраивают свою педагогическую деятельность, что частично облегчило работу тренеров над содержанием программы семинара.

Были разосланы письма участникам, в которых еще раз оговаривались рамочные условия семинара, предлагалось подробное описание только 1-ой сессии 1-го дня и возможное движение в последующих сессиях. Так как письмо получили не все участники, оно не сработало в первой сессии".

Безусловно, данные примеры не исчерпывают все формы организации предварительной работы, они, скорее, дают возможность сделать первый шаг к анализу методического обеспечения данного типа деятельности.

Какие задачи позволяет решать предварительная работа?

Анализ собственной тренерской практики позволяет говорить о том, что предварительная работа является одним из факторов более успешного обучения участников семинара.

Постоянные наблюдения, анализ взаимодействия с целевыми группами показали, что на начальном этапе семинара участники часто фиксируют общие, размытые по смыслу запросы, требующие прояснения, уточнения, а конкретизация образовательных потребностей происходит на протяжении всего семинара. Для формулирования конкретных запросов необходима содержательная, иногда совместная — тренера и участника, работа.

Определение образовательных потребностей (запросов) участников во время предварительной работы оказывает влияние на постановку целей и результатов образовательного события, которых они желают достичь в процессе обучения. В то же время это позволяет тренеру четко определить свою компетентность в теме и содержании семинара, в выборе методов работы, средств анализа происходящего на семинаре и его результатов.

Предварительная работа позволяет участнику подумать о том, как ему на семинаре потратить время более эффективно для решения своих задач, удовлетворения своих образовательных потребностей. А организованное в рамках предварительной работы знакомство с программой семинара, возможно, подтолкнет его к размышлениям, вопросам, поможет ему определить те аспекты, которые вызывают интерес для обсуждения.

А самое главное — предварительная работа решает задачу ориентации участников в предстоящем образовательном событии. Благодаря этому уменьшается дистанция между тренером и участниками в социально-психологической плоскости и частично в деловой, снижается "уровень сопротивления" участников, распределяется ответственность между участниками и тренером за полученные результаты в конце семинара.

Предварительная работа позволяет тренеру и участникам сосредоточить свои усилия на содержательной работе уже в первый день краткосрочного образовательного события, которым является семинар.

Каковы же могут быть формы работы с запросами? Основными формами работы с запросами участников является:

- **индивидуальная работа/беседа на предварительной встрече**. Эта форма работы позволяет участнику проанализировать проблемы, с которыми он сталкивается в своей деятельности, определить их причины, а затем сформулировать и конкретизировать запрос, соотнося его с темой семинара;
- **групповая дискуссия с последующей презентацией и нахождением общих проблемных точек или участие тренера в "проблемном совещании", собрании коллектива**. Участие в групповом обсуждении предполагает вычленение участниками наиболее актуальных вопросов, проблемных точек в профессиональной деятельности с целью их рассмотрения на семинаре, определения временного формата и последовательности обсуждения, организации рефлексии по отношению к своим запросам для определения реальности их достижения;
- **предсеминарская анкета**. В нее могут быть включены вопросы, касающиеся содержания предлагаемой программы обучения, опыта и целей участия в подобных образовательных семинарах, предпочитаемого стиля обучения, временных рамок проведения и т.д. Тренеру важно сформулировать вопросы так, чтобы он не получил на них формальные ответы;
- **экспресс-диагностика качества работы**. Эта форма проведения предварительной работы позволит тренеру выявить сильные и слабые моменты, более объективно дать оценку существующей ситуации в профессиональной деятельности участников;
- **письменная коммуникация**. Эта форма чаще всего используется тренером в случае, если у него нет возможности приехать и провести предварительную работу с участниками семинара. Например, проведение семинара запланировано в Новогрудке, а сам тренер из Минска. В этом случае более эффективным и малозатратным способом работы с запросами участников, их целями участия в семинаре является письменная коммуникация.

При использовании тренером разных форм проведения предварительной работы необходимо проверять жизнеспособность запросов участников — насколько реально их достичь и обсудить за семинар, насколько они актуальны для их дальнейшей работы, высказывать сомнения, уточнять их с позиции "эксперта", "участников" и т.д.

В процессе длительных обсуждений вопроса "Что позволяет говорить о том, что участник работает с

→

собственным запросом?" тренеры, участники четвертой школы-семинара "Что держать за результат семинара и как его измерить?" в рамках проекта "Школа тренеров" нашли следующие ответы:

- в процессе семинара участники конкретизируют запросы;
- у участников возникают вопросы по своей проблеме;
- участник в процессе работы не скатывается на обсуждение других вопросов, а держит свой запрос и ищет ответы на него;
- участник работает с чужим запросом, но одновременно держит свой запрос и наращивает содержание за счет другого;
- тренер видит динамику изменения запроса участника по задаваемым вопросам (количество, содержание);
- по окончании семинара в итоговых анкетах, эссе участник фиксирует то, что происходила работа с его запросами, расширение проблемного поля и новые вопросы, некоторую неудовлетворенность результатом.

С какими сложностями можно столкнуться при проведении предварительной работы?

В качестве самых существенных препятствий при организации предварительной работы можно назвать недостаточность временных и финансовых ресурсов. Это в одинаковой степени касается как тренеров, так и потенциальных участников семинаров.

Так, например, тренер, желающий выстраивать программу семинара в стратегии "от участника" и разделяющий ценность предварительной работы, может столкнуться с тем, что в реализуемом проекте отсутствует даже упоминание о таком виде работы, а, следовательно, и финансовые средства для его обеспечения.

Можно отметить, что такая ситуация характерна не только для неформального образования. Приблизительно с теми же проблемами может столкнуться преподаватель, работающий, например, в сфере повышения квалификации и желающий максимально приблизить содержание своего курса к образовательным потребностям слушателей. Все это либо вынуждает отказаться от самой идеи проведения предварительной работы, либо заставляет искать внутренние ресурсы, которые также могут быть ограничены.

Таким образом, становится очевидной необходимость объяснения донорам, академической общественности ценности и необходимости предварительной работы.

Если же учреждение образования, общественное объединение предоставляет платные образовательные услуги взрослым, то затраты на организацию и проведение предварительной работы будут включены в стоимость услуги, а это, в свою очередь, вызывает ее удорожание. Частично эта проблема может быть решена за счет очень тщательного составления информационного сообщения об образовательном событии (это позволит потенциальным участникам более точно представлять программу будущего семинара) или благодаря включению этапа работы с запросом участников в сам семинар (это, соответственно, окажет влияние как на продолжительность семинара, так и на интенсивность работы).

Временной ресурс также может быть ограничен. Взрослый будет вынужден тратить на предварительную работу время, которое обычно предназначается для профессиональной деятельности либо для отдыха. Это требует от организаторов образовательных мероприятий поиска таких форм предварительной работы, которые были бы адекватны задачам предстоящего события, а также имеющимся условиям.

***

В заключение можно отметить, что сама по себе предварительная работа еще не гарантирует успех и качество предстоящего образовательного события. Позволяя на этапе разработки общей концепции семинара уточнять образовательный запрос потенциальных участников, дифференцировать их по уровню компетентности в предлагаемой теме или по типу желаемого конечного результата, форма проведения предварительной работы зависит от типа и рамочных условий готовящегося мероприятия.

В будущем представляется перспективным обсудить потенциал различных форм организации предварительной работы в сфере формального и неформального образования, специфику методических средств, используемых тренерами и преподавателями для уточнения образовательного запроса участников.

Литература:

1. Дугина О. Как избежать пускания денег, выделенных на обучение, "на ветер" // www.training.ru, 2004.
2. Осипова О. Меня сюда послали … – 3 // www.training.ru, 2004.
3. Осипова О. Меня сюда послали … – 4 // www.training.ru, 2004.
4. Осипова О. Меня сюда послали… // www.training.ru, 2004.
5. Основы андрогогики: Учеб. пособие для студентов высших пед. уч. заведений / И.А. Колесникова, А.Е. Марон, Е.П. Тонконогая и др.; Под ред. И.А. Колесниковой. – М., 2003.
6. Профессиональная кухня тренера (из опыта неформального образования в третьем секторе) / Отв. Ред. Е. Карпиевич, В. Величко. – СПб., 2003 г.

Приложение

Пример анкеты,

которая заполнялась участниками в процессе предварительной работы перед семинаром "Процесс обучения: ..."

Социально-педагогическое общественное объединение "Чазения"
ОО "Образовательный центр «ПОСТ»"

Уважаемый коллега!

Мы обращаемся к Вам с просьбой ответить на следующие вопросы, касающиеся организации и проведения семинара:

1. Почему Вы решили принять участие в семинаре?

....

....

....

2. На семинаре Вам было бы интересно:

☐ проанализировать опыт (свой, коллег) организации учебного процесса;
☐ получить опыт участия в конкретных методах организации учебного процесса;
☐ обсудить теоретические положения, касающиеся организации учебного процесса;

Иное ....

....

3. Закончите предложение "Мои занятия приносят ученикам пользу вследствие":

....

....

....

4. Зафиксируйте три основных положения, которыми Вы руководствуетесь в своей педагогической деятельности:

....

....

....

5. Если у Вас желание обсуждать с коллегами свою профессиональную деятельность?

☐ "Да" ☐ "Нет"

6. Если "да", то лучше всего Вы бы это делали:

☐ на педагогическом совете;
☐ на методическом объединении;
☐ в педагогическом клубе, объединяющем учителей-единомышленников;

Иное ....

....

Спасибо!

Как тренеру повышать свою компетентность "подручными средствами"?

Татьяна Краснова

Татьяна Краснова — кандидат психологических наук, преподаватель психологии, тренер.

Данная статья посвящена описанию и анализу опыта кружка[1] тренеров, который работал в прошлом учебном году и продолжает свою деятельность и ныне.

Логика текста задана следующими вопросами:

- Как возникла инициатива кружка тренеров?
- Какие темы и виды деятельности удалось попробовать за прошедшее время?
- Как видится перспектива такой формы работы?

Анализируя полученный опыт, я буду опираться на реплики участников кружка, которые звучали в анкетах и на заключительном рефлексивном круге (по итогам года).

Прошлое

Как все начиналось

Непосредственным предтечьем кружка был проект "Школа тренеров"[2]. На протяжении всего данного проекта постоянно звучала идея о необходимости организации "места" для содержательной поддержки и "подпитки" тренерского сообщества белорусского третьего сектора. Сакраментальным оставался вопрос, как эту идею возможно реализовать, если под нее не выделены материальные средства, то есть она не оформлена в виде проекта, реализуемого какой-либо из организаций. А главное: **Как должна быть организована работа этого сообщества по самоподдержке и саморазвитию (без привлечения внешних экспертов), чтобы очень занятые люди, коими являются тренеры, готовы были потратить свое время на саморазвитие?**

Осенью 2003 года была предпринята попытка организовать совместное добровольное содержательное движение тренеров, направленное на развитие своей профессиональной компетентности. Первый шаг осуществлялся старым, знакомым нам всем способом — через "вброс" информационного письма. В нем очерчивалась проблема, которую предлагалось совместно разрабатывать — поиск подручных способов повышения компетентности тренеров; а также предмет, вокруг которого можно было бы начать разворачивать содержательное движение — **"Как разрабатывать программы разных типов интерактивных семинаров?"**. Этот предмет на момент его выбора инициаторам казался очень значимым, поскольку, с одной стороны, программа удерживает целостность нашей практики. С другой стороны, вокруг процесса составления программы семинара разворачиваются разные виды коммуникации тренерской команды (вопросы, дискуссии в тренерских командах, согласования и конфликты). В первом информационном письме также предлагалось первичное проблемно-тематическое поле:

- Каждый семинар — уникальное событие или можно говорить о технологии образовательных семинаров, которую мы используем сами толком не зная о ней?
- Что мы кладем в основание образовательного процесса семинара, как движется наш участник? Мы выращиваем, толкаем, предлагаем и самоустраняемся…?
- Какие логики или связи между сессиями мы используем? А что образует логику внутри сессии?
- Что позволяет или не позволяет нам рассматривать семинар как целостность?
- Кому, когда, и за счет чего удалось реализовать семинары на основе модели Д. Колба[3].
- Семинар — это один из типов опытного обучения или это наш миф?
- Как работать с программой (до семинара, на самом семинаре)?
- Как привлекать к построению программы участников? И т. д.

Возможно, самым важным в этом первом письме был вопрос к сообществу: есть ли желающие потрать свое время и интеллектуальные усилия на данную затею? К счастью, нашлось небольшое количество людей, которым эта идея показалась интересной, и началась работа, оформленная в формат деятельности шведского кружка.

[1] Подробно с форматом, принципами и ценностями работы кружка можно познакомиться в статье: Величко А. Знакомьтесь: шведский кружок. — Адукатар. 2004, N 1. — С. 20 – 23.

[2] Проект "Школа тренеров" реализовывался двумя партнерскими организациями: Общественным объединением "Образовательный центр «ПОСТ»" (Беларусь) и Studieförbundet Vuxenskolan (Швеция). Опыт проекта описан в книге: Профессиональная кухня тренера (из опыта неформального образования в тетьем секторе) / Отв. Ред. Е.Карпиевич, В.Величко. СПб., 2003.

[3] Подробнее с моделью обучения посредством опыта, разработанной Д. Колбом, можно познакомиться в работе М.В. Кларина (*см. 1*).

Присматриваясь к полученному опыту

Сообщество тренеров — утопия?

"В целом это был интересный новый опыт сотрудничества со «старыми» лицами. Хотя на определенных этапах ощущалось интеллектуальное выдыхание… Хорошо, что удалось длить нормы сообщества «Школы тренеров»" (Елена К.). "При всей занятости, наличие тренерского кружка само по себе позитивно. Позволяет делать «паузы» и чаще рефлектировать деятельность… Позволяет поддерживать «тренерский тонус»". (Дима К.).

Зафиксируем один очень любопытный, с точки зрения анализа феномена общности, момент: даже после года работы на знакомый вопрос (в анкете обратной связи "Оценка учебного кружка") "Укажите, какие темы Вас еще интересуют", большинство тренеров затруднилось предложить конкретные формулировки. Интересно, почему такая трудность возникла? Думается, что эта ситуация связана не с интеллектуальной "зажатостью" тренеров, а с очень важной проблемой обнаружения тех **объединяющих содержательных оснований (поиск общих тем и типов активности)**, которые были бы продуктивными для данного сообщества и позволяли получить тренерам прагматичные и не очень результаты. (Важно не просто **что** обсуждать, а **зачем** это делать, или — **что делать этим обсуждением**.) Иными словами, такая интерпретация возвращает нас к проблеме оснований, на которых может крепиться тренерское сообщество, или поиску ответа на вопрос, чем мы можем быть полезны друг другу всерьез? И эта проблема очень нетривиальна, поскольку ответ на нее должен быть очень "настоящим". Самоподдержание тренерского сообщества не может строиться на "голой мотивации", по принципу "давайте встречаться просто потому, что нам всем вместе хорошо и всегда есть о чем поговорить". Например, на "Open space", посвященном проблеме "Как мы можем развивать гражданское образование усилиями третьего сектора?" (Минск, 2004 г.) группа, разрабатывавшая тему "Как (и зачем) развивать Союз гражданского образования, включая 70 членов?" выделила следующие, как она назвала, "нужды" такого единения (оговорим, что предмет работы этой группы гораздо шире — сообщество общественных организаций, но суть проблемы схожа с обсуждаемой выше):

- решение комплексных проблем (координация совместных проектов);
- защита (совместное лоббирование, юридическое консультирование);
- обмен опытом (через журнал "Адукатар", совместные проекты, встречи, конференции);
- проведение ревизии ситуации: кто работает в каких направлениях (например, издание справочника с адресами представительств);
- PR.

Предложенный группой ответ поучителен, поскольку иллюстрирует, что не так много этих "реальных" механизмов, позволяющих реализовывать такую совместность. Наверное, самые надежные из них — это финансируемый общий проект, непосредственно общая деятельность… возможно и все? Или нет? Можно ли с помощью формы кружка решать задачу поддержания сообщества тренеров, например, через обмен опытом, экспертизу программ семинаров? Ниже будет обсуждаться вопрос дефицита средств реализации данных видов деятельности. И еще одна трудность, которая принципиальна для работы кружка: профессиональная деятельность тренера — слишком широкий предмет. С одной стороны, он задает гибкую, мобильную ситуацию, с другой — вынуждает пошагово самоопределяться, дабы сфокусироваться и сделать мышление более конкретным и продуктивным.

"Содержательные виражи"

Такое поэтапное простраивание "жизни кружка" ярко иллюстрирует содержательное движение, которое не было выстроено в логически выверенную последовательность, а скорее напоминало свободное курсирование по хорошо знакомому, но неродному городу. Пробовались разные виды активности:

- обсуждали планирующиеся семинары;
- анализировали проведенные семинары;
- проигрывали на себе методические средства (например, введение участников в "позицию участников");
- через тексты пытались найти решения некоторых проблем, типичных для нашей практики.

Пытались обсуждать разные темы:

- Условия и признаки эффективного семинара (обсуждение опыта проведения семинара "Развитие местных сообществ: выявление проблем и определение путей их решения" (Киев, 2003).
- Стили учебы: каким образом они учитываются при разработке программы семинара?
- Выстраивание программы от участника — как это возможно? (анализ статьи Л.Г. Кирилюк "Как сделать участников программы ее соучастниками").
- Способы презентации программы семинара.
- Выявление ролевых ожиданий от семинара.
- Использование схемы "вызов — осмысление содержания — рефлексия" для разработки программы семинара (опыт разработки и проведения семинара "Развитие критического мышления посредством методов активного обучения").
- Феномен сопротивления участников семинаров.
- "Open Space" как технология работы с большими аудиториями.
- Опыт разработки и реализации семинаров:
  - "Разработка программы учебного курса в стратегии активного обучения" (Киев, 2004);
  - "Профессиональные компетентности тренера НГО" (Тернополь, 2004);
  - "Я и группа" (Новогрудок, 2004);
  - "Учебная дискуссия: от усвоения к конструированию знаний" (Минск, 2004).

Позволю себе несколько аналитических комментариев выше обозначенных флуктуаций деятельностно-содержательного движения.

Достаточно быстро обнаружилось, что произошла **"потеря" предмета работ**, который заявлялся в информационном письме (конструирование программы семинара). "Предмет уплывал и не удерживался" (Лена К.). →

Почему так случилось? Наверное, можно предложить множество версий. Например: предмет слишком сложный, "невнятный" и "ускользающий"; или "чужой", заданный извне инициаторами события.

Самой полезной, с точки зрения участников, оказалась практика обсуждения конкретных семинаров и программ: "темы, которые актуальны и практичны, связанные с деятельностью" (Инна Г.). При этом обнаружилось несколько любопытных проблем. Например: Как "попасть" в чужой опыт семинара? Как описать свой опыт семинара для другого тренера? Казалось бы, все участники кружка работают в одном ценносто-технологическом поле, существуют некоторые самые общие шаблоны оформления программ и т.п. И, тем не менее, многократный анализ разного типа текстов программ показал, насколько сложно восстанавливается многоплановость событий семинара. Непрозрачность программ для коллег — удивительное и интересное обнаружение. Резонен вопрос: а может и не следует ожидать от текста программы таких возможностей? Возможно и так. И, конечно, необходимо различать ситуацию прозрачности для коллег и для участников семинара. Самое важное в контексте "жизни" кружка, на мой взгляд, следствие этого опыта — фиксация большого потенциала данного способа работы для оборачивания тренеров (или команды) к основаниям и деталям собственной деятельности. Уникальная возможность прочувствовать изнутри традиционную ситуацию начала любого семинара — обсуждение предлагаемой программы участниками.

Не менее животрепещущей оказалась и проблема: как анализировать семинар — как случится, как "сможется" или как-то иначе? На встречах пробовались разные способы: например, через соотнесение планируемых разработчиками семинаров целей и полученных результатов; интерес вызвала попытка рационализировать элементы семинара, позволяющие интуитивно квалифицировать его как успешный; любопытным оказался и способ анализа через фиксацию неожиданностей, которые впечатлили тренеров. Постепенно в данном виде работы стала "приживаться" норма анализа как ответа на открытый запрос на обратную связь со стороны тренеров-ведущих.

Но… Открытыми и очень острыми остаются проблемы не только средств анализа, но и концепции(-ий) семинаров, которые могли бы быть одновременно и схемами анализа.

Кружок тренеров — форма обучения или время препровождения?

"… Форма обучения, которая не предполагает четкой конкретной задачи, когда есть время, позволяет больше ответственности брать на себя участникам" (Елена К.). "Эффективная форма, позволяет в свободной обстановке обсуждать нечто значимое для участников, при этом давая нечто большее, чем просто обучение" (Оля С.). "Очень гибкая технология, позволяющая сделать образование менее формальным" (Дима Г.). "Тренерский кружок имеет свою специфичность, поскольку лежит в сфере профессиональной деятельности, а не хобби" (Дима К.).

Нужна ли кружку тренеров программа?

Анализ полученного опыта обнаруживает двойственное отношение к случившемуся "гибкому" содержательному движению в этом году. С одной стороны, **отказ от структурированности** позволял удерживать саму специфичность кружка как обучающей формы, "упорядоченность может превратить кружок в еще одну работу" (Оля С.) или в еще один вариант формального образования. С другой стороны, участники фиксировали желание "составить программу кружка …, хотя допускается ее корректировка" (Инна Г.); "не хватает системности и последовательности; хотелось бы сначала составить программу — а потом ее улучшать; не хватило системности в участниках, программе, встречах" (Ира Б.).

Реконструируя историю кружка, упомяну опыт первой встречи, на которой попытка составить программу кружка методом метаплана провалилась. Интересно, что и в этом году работа началась и идет без заранее заданной программы. Как бы по умолчанию в этом году на встречах тренеров обсуждаются программы и опыт проведенных участниками семинаров. Возможно, пока таким образом реализуется интенция участников прагматизировать, сделать более точечной работу кружка.

Любопытно различение участниками семинара таких функций кружка, как обучающей и рефлексивно-осмысляющей, которые в некотором смысле противопоставляются. Относительно механизмов обучения, практиковавшихся в этом году, внятно можно, пожалуй, назвать пока только один — проблематизация (Елена К.). И такое положение дел позволяет в качестве задач будущего рассматривать поиск, рационализацию, практикование посредников и для анализа программ, и для обмена опытом.

Какой возможен результат при таком способе работы?

- "Общего результата не наблюдалось" (Елена К.).
- "Хорошее средство собственного образования" (Дима Г.).
- "… удалось поработать на свой содержательный запрос" (Дима Г.).
- "…продвижение по содержанию: методы групповой дискуссии, понимание феномена сопротивления участников" (Ирина Б.);
- "…выход на проблемные точки тренерской деятельности" (Инна Г.);
- "…локальные результаты, которые касаются отдельных стилей, ожиданий участников" (Лена К.);
- Почти все фиксируют, что работа в кружке позволила изменить собственную профессиональную деятельность. Например: "Возможность использовать наработанное в группе вне рамок кружка, выход на иные проблемные точки в тренерской деятельности" (Инна Г.).

Периодичность встреч: сколько, когда?

Гибкость формы работы кружка предполагала и свободу организации его во времени: встречи согласовывались со всеми участниками кружка. (Встречи проходили на протяжении года, два раза в месяц, по два часа.) Издержкой такого способа является то, что иногда случались слишком продолжительные перерывы, что несколько "выбивало из колеи" (Дима Г.).

Будущее, переходящее в настоящее

Какие темы и виды деятельности кружка представляются его участникам перспективными для дальнейшей работы? Небольшой перечень, представленный ниже, иллюстрирует групповое мнение:

- методы работы с большими группами;
- изучение зарубежного опыта тренерской работы;
- тренерские компетентности, трудности и находки тренерской деятельности, проблемы вузовского образования;
- обсуждение узких, конкретных, прикладных вопросов, конкретных прецедентов;
- ориентация на создание продукта;
- обмен опытом работы с другими участниками (например, в форме площадок);
- отработка конкретных навыков (умений) тренерской деятельности.

Актуальным остается поиск механизмов работы кружка, позволяющих не превратить кружок в отдельную работу, а подчинить его интересам нашей практики проведения образовательных семинаров. “Ясно, что одного опыта недостаточно. Без постоянной супервизии и анализа первоначальные ошибки усиливаются просто из-за повторения” [2, С. 570]. В каком-то смысле речь идет **о создании сервисной практики, предлагающей тренерам средства профессионального анализа (разбора) семинаров**. Эту практику еще предстоит выстроить! Точнее, **найти свою спецификацию**. (Хотя оговоримся, что данный вид деятельности в формате кружка может быть только одним из многих других.)

Речь идет о том, чтобы внимательнее присмотреться к существующим формам анализа тренингов и иных форм групповой работы как образовательной практики: институту супервизии, традиции балинтовских групп[1], on-line коммуникациям и т.п. И заметим, что в фиксации такой потребности автор отнюдь не оригинален. Например, экспертами в практике подготовки бизнес-тренеров отмечается, “что уже несколько лет просится в работу и наконец оформилось в отчетливый запрос — это разные формы супервизии: групповые и индивидуальные. Я бы даже назвала их супервизорской поддержкой, которая позволила бы помогать развиваться тем тренерам, которые в обучении, в прямом смысле слова, не нуждаются” [4].

Супервизия, балинтовкие группы, появившиеся в свое время в специфических сферах — соответственно в психоанализе и в практике обучения врачей, — сегодня претерпевают трансформации, появляются новые формы и виды для разных типов профессиональной активности. И этот факт сам по себе примечателен и требует отдельного исследования преимуществ и угроз распространения родившейся внутри психотерапевтической практики средства развития профессиональной компетентности на смежные профессии. Особенности данных практик состоят в том, что они предлагают определенный **механизм** “разбора” практики и/или случая (будь-то анализ контрпереноса для психоаналитической супервизии, или анализ коммуникации “больной — врач” для классической балинтовской группы). И наличие такого механизма также важно, как и форма (будь то группа, кружок или клуб[2]) такой работы.

Но для нашей практики образовательных семинаров принципиален и еще один момент. Все вышеуказанные институции повышения компетентности специалистов (врачей, терапевтов, социальных работников и т.п.), выстраивались в отношении **уже сложившейся практики**, имеющей свои правила, нормы. В этом смысле, на мой взгляд, в них превалируют процессы: **анализ на соответствие** (технологии, результату, программе) и **анализ сбоев** (трудных случаев). Для практики образовательных семинаров, проводимых нами, задача усложняется, поскольку востребованы средства **анализа как конструирования** еще несложившихся технологий семинаров. Это конструирование происходит в настоящий момент разными способами, в том числе интуитивно-эмпирически в процессе работы кружка было обнаружено, что очень продуктивным оказывается **анализ позитивных случаев** и вычленение причин, механизмов, конституирующих их эффективность для целостной практики. Данные размышления возвращают к проблеме если не технологичности проводимых нами образовательных семинаров, то, по меньшей мере, их рационализации. В этом смысле сообщество тренеров может взяться за рискованное дело: одновременно разрабатывать как саму практику семинаров, так и сервисную в отношении к ней практику экспертизы (анализа, супервизии) семинаров. Возможно ли это?… Может быть, поиск ответа на этот вопрос — еще одно направление деятельности кружка в будущем.

Резюмируя, отметим, что данная статья выполняет скорее рамочную, нежели содержательную функцию: обозначает контуры пройденного кружком пути и ставит вешки для будущего. Очень хотелось бы быть уверенным в будущем кружка, которое сулит надежду на серьезные результаты. И конечно, хотелось бы уповать на то, что данная инициатива вызовет интерес в сообществе тренеров и позволит расширить коммуникацию.

Литература:

1. Кларин М.В. Инновации в мировой педагогике: обучение на основе исследования, игры, дискусии (анализ зарубежного опыта). Рига, 1995. — С. 176.
2. Ялом И. Теория и практика групповой психотерапии. СпБ., 2000. — С. 570.
3. Балинтовские группы и супервизия в подготовке специалистов, работающих с людьми: Учебник-пособие.СПб., 1998.
4. Михайлова Е. Бизнес-тренер: от учительницы в аптеке до коуча http://igisp.ru/ptc/articles/Coach_Mikhailova.shtml

---

[1] По мнению супругов Балинтов, разработанная ими технология может рассматриваться как активная форма обучения и повышения компетентности врачей в сфере коммуникации “врач-пациент”.

В классическом понимании супервизия — один из методов практического повышения квалификации специалистов в области психотерапии. Супервизия — обратная связь более квалифицированного специалиста-психотерапевта. (С кратким обзором практик супервизии и балинтовских групп можно познакомиться в 3).

[2] Клубная форма работы приобретает все большую популярность у бизнес-тренеров, в качестве примера упомянем Клуб консультантов и тренеров (Санкт-Петербург), ТМ-клуб (тренеры по тематике тайм-менеджмента, Москва).

Технология “Дебаты”

в контексте гражданского образования

Ирина Семко

Ирина Семко — с 2000 г. по 2004 г. — директор Центра поддержки студенческих инициатив Европейского гуманитарного университета, координатор проекта “Молодежь и общество: парламентские дебаты” (EHU — IBB). С 1996 г. — тренер, судья, эксперт международной образовательной программы “Дебаты” (IDEA), член общественного объединения “Новый клуб общения”. Сфера научных интересов: права человека, политическая культура, гражданское образование, гражданское участие, молодежная политика, социальная коммуникация, инновационные образовательные технологии.

E-mail: i_semko@ehu-international.org

Сегодняшний мир противоречив и полемичен. Достижение гражданского согласия во многом зависит от умения организовать открытый диалог в самых различных сферах социального бытия: в политике, бизнесе, науке, религии, искусстве. Свободное и открытое обсуждение актуальных проблем необходимо для развития гражданского общества. Умения компетентно и конструктивно обсуждать актуальные проблемы, понимать сущность публичного спора, владеть культурой ведения дискуссии, доказывать собственную позицию и слышать мнение оппонента должны стать обязательным качеством каждого образованного человека. Технология “Дебаты” развивает эти компетентности.

Дебаты, как система структурных дискуссий, берут начало в Древней Греции, где граждане полиса принимали участие в обсуждении законов с точки зрения этики и права, чтобы путем голосования определять политику государства. Сегодня дебаты проводятся не только в парламентских, но и в университетских аудиториях, на страницах журналов и газет, по телевидению и на радио.

В демократических странах наиболее эффективным средством политической агитации, способным существенно повлиять на выбор избирателей, получения максимально полной и разносторонней информации о кандидатах, гарантией обеспечения равных возможностей доступа участников избирательного процесса к средствам массовой информации и формирования сознательной позиции избирателей при голосовании признаны теледебаты.

Первые телевизионные дебаты между Джоном Кеннеди и Ричардом Никсоном, состоявшиеся во время президентских выборов 1960 года, принесли победу Кеннеди, которую мало кто прогнозировал. По данным исследований “Таймс–Мирроу” (“Times–Mirror”) в США, теледебаты 1992 года в формате ток-шоу помогли почти 70% опрошенных определиться с выбором “своего” кандидата в президенты, а Биллу Клинтону — стать “хозяином” Белого Дома. В последнее время депутаты и президенты привыкли считать, что если они откажутся от участия в дебатах, то общественное мнение решит, будто бы им не хватает уверенности в отстаивании собственных позиций и они не достойны переизбрания.

Следует отметить, что проведение публичных дебатов требует не только благоприятной политической атмосферы, “разрешения” властей, но и определенной компетентности всех участников дискуссии — и оппонентов и аудитории.

Современные подходы к обновлению образования позволяют рассматривать программу “Дебаты” как эффективную технологию для формирования гражданских компетентностей. Международная программа “Дебаты” имени Карла Поппера была основана Институтом “Открытое общество” в 1993 г., а в 1999 г. зарегистрирована международная образовательная ассоциация “Дебаты” (IDEA — International Debate Education Association), в которую входят 27 стран Восточной Европы и СНГ, Гаити и Монголия. В Беларуси с 1994 года развитие дебатного движения координирует общественное объединение “Новый клуб общения”, которое объединяет около 60 школьных и студенческих клубов всех регионов Беларуси.

Дебаты — это система формализованных дискуссий на актуальные темы, в которой команды “за” и “против” выдвигают аргументы и контраргументы по поводу предложенного тезиса, чтобы убедить членов жюри (судей) в своей правоте и риторическом опыте.

Дебаты — это образовательная стратегия, основывающаяся на умении анализировать текущие социальные и политические события, концентрироваться на обсуждаемой проблеме, собирать и обрабатывать информацию, творчески осмысливать возможности ее применения, определять собственную точку зрения по данной проблеме и защищать ее в течение игры, организовывать взаимодействие в группе на основе соблюдения принятых правил и процедур совместной деятельности.

Технология “Дебаты” позволяет развивать способности и формировать следующие навыки:

- **критическое мышление:** рациональное, рефлексивное, творческое мышление, необходимое при формулировании, определении, обосновании и анализе обсуждаемых мыслей и идей;
- **исследовательские навыки:** работа с различными источниками информации для доказательства приводимых аргументов, умение формировать и отстаивать свою позицию;
- **коммуникативная культура**: навыки публичного выступления, ведения полемики, навыки слушания и ведения записей;
- **социальные и организационные навыки:** навыки диалога, работы в команде, толерантности, разрешения конфликтов, проектирования, уверенность в себе, лидерские качества.

Полифункциональность этой технологии способствует личностному росту участников, стимулирует активную познавательную деятельность, развивает логические и прогностические способности, воспитывает чувство свободы и ответственности личности. Однако, использование дебатов как формы гражданского образования требует значительной предварительной подготовки, предполагает освоение формата дебатов, регламента, ролей игроков, ведущих, судей и т.д.

ФОРМАТЫ ДЕБАТОВ

Дебаты Линкольна — Дугласа (Lincoln — Douglas Debate)

Этот формат смоделирован по принципу знаменитых дебатов между Авраамом Линкольном и Стивеном Дугласом. Участники концентрируют внимание на идеях и ценностях, противопоставление которых присутствует в теме и от которых зависят политические, экономические, социальные, моральные и эстетические позиции, существующие в обществе. Спор идет по поводу основополагающих принципов “за” или “против”, а практическая сторона позиции не обсуждается. Доказательства в Дебатах Линкольна-Дугласа носят философский и литературный характер. Например: “Наказание важнее в криминальной судебной системе, чем реабилитация”, “Культурное многообразие важнее, чем общая культура”.

Политические Дебаты (Policy Debates)

Политические дебаты дают возможность подойти к рассмотрению текущих событий и политических течений, имеющих прямое отношение к нашей повседневной жизни. В данном формате рассматривается практическое применение конкретной позиции и спор ведется, прежде всего, по поводу эффективности идеи, плана и механизма его реализации. Доказательства в политических дебатах основаны на практических и статистических данных. Например: “Правительство должно запретить всю рекламу табака”, “Иммиграция должна быть решительно сокращена”.

Утверждающая данную тему сторона (команда) предлагает особый план для достижения цели, указанной в теме, и доказывает, что этот план эффективнее, чем другие. Например, команда “за” может предложить какую-то конкретную программу изменения определенной социальной политики. У команды “против” есть несколько возможных стратегий ответа:

- заявить, что изменения нежелательны, то есть, что сохранение статуса-кво в отношении данной проблемы вполне приемлемо;
- заявить, что предложенный план — плохой, и продемонстрировать, что его недостатки перевешивают достоинства;
- предложить свой (лучший) план решения проблемы.

Парламентские Дебаты (Parliamentary Debate)

Парламентские дебаты построены по принципу дебатов в Британском Парламенте. Две команды, одна из которых представляет правительство, а другая — лояльную оппозицию, обсуждают законопроект по актуальной теме. Спикер палаты (“Господин / Госпожа Спикер”) управляет ходом действия и является судьей. Каждая команда состоит из двух участников. Обычно, участники парламентских дебатов достаточно широко используют как практические, так и философские аргументы в поддержку своей позиции (комбинация Дебатов Линкольна-Дугласа и Политических дебатов). Участники этих дебатов могут прерывать друг друга краткими комментариями (не более 15 секунд длиной), содержащими опровержение какого-либо аспекта выступления оппонента. Вопросы задаются прямо в ходе речи и разрешены только в первых четырех речах в промежутке между концом первой и началом последней минуты выступления.

Таблица. **Структура и регламент Парламентских дебатов**

Команды:		
Правительство:		Оппозиция:
Премьер–министр		Лидер Оппозиции
Член Правительства		Член Оппозиции

Регламент

Выступление	Время
Премьер-министр — конструктивная речь	7 мин.
Лидер Оппозиции — конструктивная речь	8 мин.
Член Правительства — конструктивная речь	8 мин.
Член Оппозиции — конструктивная речь	8 мин.
Лидер Оппозиции — опровержение	4 мин.
Премьер-министр — опровержение	5 мин.

Дебаты Карла Поппера

Этот формат дебатов (комбинация Дебатов Линкольна-Дугласа и Политических дебатов) предназначен для развития навыков командной работы (состав участников: по три человека в каждой команде) как на этапе подготовки, так и на самих дебатах, позволяя обсуждать проблемы, анализировать их с разных сторон и предлагать возможные стратегии решения. Цель дебатов формата Карла Поппера — вовлечение участников в обсуждение проблем и планирование решений, а не просто в дискуссии.

Выступление	Спикер	Время
Первая речь утверждения	У1	6 минут
Первый раунд вопросов отрицания к утверждению	О3 → У1	3 минуты
Первая речь отрицания	О1	6 минут
Первый раунд вопросов утверждения к отрицанию	У3 → О1	3 минуты
Вторая речь утверждения	У2	5 минут
Второй раунд вопросов отрицания к утверждению	О1 → У2	3 минуты
Вторая речь отрицания	О2	5 минут
Второй раунд вопросов утверждения к отрицанию	У1 → О2	3 минуты
Третья речь утверждения	У3	5 минут
Третья речь отрицания	О3	5 минут
Обе команды в ходе раунда могут взять на подготовку до 8 минут		

За десятилетний период развития программы в Беларуси накоплен определенный опыт использования технологии дебатов в школах и вузах. Но культура диалога необходима не только молодежи, но и взрослым гражданам. Не овладев этой культурой невозможно создать демократическую атмосферу в обществе. Практически во всех странах Восточной Европы и СНГ существует система гражданского образования, направленная на формирование гражданских компетентностей, опирающихся на демократические цен-

Советы участникам дискуссии

- Помните, что каждый имеет такое же право высказать свое мнение, как и вы. Относитесь с уважением к своему оппоненту.
- Не вступайте в дискуссию, если плохо знаете ее предмет. Умейте правильно сформулировать предмет спора и определить свою позицию в нем.
- Начинайте дискуссию только тогда, когда будете располагать достоверными и достаточными аргументами для доказательства своей точки зрения. Обратите внимание на то, чтобы доводы были обязательно убедительными и для вашего оппонента.
- Правильно пользуйтесь понятиями. Важно, чтобы участники дискуссии вкладывали в употребляемые термины одинаковое содержание. В противном случае это может привести к двусмысленности, к непониманию позиции оппонента.
- Вступая в дискуссию, убедитесь сначала в том, что вы правильно понимаете позицию оппонента, а он — вашу, затем доказывайте или опровергайте именно выдвинутое положение, а не что-то другое.
- Научитесь слушать своего оппонента, старайтесь не перебивать его. Это необходимое условие правильного понимания позиции оппонента и верной оценки существующих разногласий.
- Если вы хотите получить точные и ясные ответы, подумайте о формулировке вашего вопроса. Она должна быть четкой и краткой. Искусственно усложненные вопросительные конструкции мешают правильному их пониманию.
- Не поддавайтесь на провокационные вопросы и другие нечестные приемы вашего оппонента. Покажите сопернику и присутствующим, что вам понятен его умысел. Дайте ему достойный отпор.
- Не смешивайте обычный вопрос с риторическим. Риторический вопрос — это утверждение или отрицание в форме вопроса. Риторический вопрос не требует ответа. Он является средством эмоционального воздействия на слушателей, возбуждения их внимания.
- Старайтесь применить в дискуссии различные полемические приемы: юмор, иронию, сарказм, “сведение к абсурду”, “возвратный удар”, “подхват реплики”, “атаку вопросами”, “довод к человеку”, “апелляцию к публике” и др.

ности. Министерства образования этих стран рекомендовали ввести в школьную программу курс дебатов как дополнительный предмет. Институты повышения квалификации преподавателей различных уровней проводят обучающие семинары и мастер-классы с целью подготовки тренеров, координаторов, экспертов клубов "Дебаты". Можно предположить, что следующий шаг программа "Дебаты" из учебных аудиторий сделает навстречу организациям гражданского общества (НПО и политическим партиям) и поможет внедрению в политическую культуру белорусского общества традиций открытого аргументированного гражданского диалога и цивилизованной интерактивной политической коммуникации.

■

Список литературы

1. Вагапова Д.Х. Риторика в интеллектуальных играх и тренингах. М., 1999.
2. Введенская Л.А. Культура и искусство речи. Ростов, 1998.
3. Дебати: Навч. посіб: Метод. рек. щодо ведения дебатів. К., 2001.
4. Дерябо С. Гроссмейстер общения. М., 1998.
5. Зарецкая Е.Н. Риторика. Теория и практика речевой коммуникации. М., 1998.
6. Культура диалога: Учеб.-метод. пособие / В.Ф. Берков, Я.С. Яскевич. Мн., 2002.
7. Светенко Т.В. Путеводитель по дебатам / Дебаты: учебно-методический комплекс / Под общей редакцией Л. А. Бабайцевой. М., 2002.
8. Современный студент в поле информации и коммуникации: Учеб.-метод. пособие / Т.Г. Галактионова, С. И. Заир-Бек и др. СПб., 2000.
9. Сопер Поль. Основы искусства речи. Ростов, 1999.

Web ресурсы

- Белорусская дебатная ассоциация http://ncc-debate.org
- Интернет-портал программы "Дебаты" www.debate.org.ru
- American Parliamentary Debate Association http://www.apdaweb.org
- British Debate (English Speaking Union) http://www.britishdebate.com
- Debate Central http://debate.uvm.edu
- European Debating Council http://www.debating.net/Eucouncill
- International Debate Education Association http://www.idebate.org

Кніжная палічка

Беларусь: сценарии реформ. Европейский выбор для Беларуси / Под научн. ред. Р. Вайниене, Э. Круликовской, Ю. Плосконки, В. Романова — Варшава: Фонд имени Стефана Батория, 2003. — 367 с.

Данная книга является результатом проекта "Европейский выбор для Беларуси", который имел широкий резонанс среди как известных, так и малоизвестных экономистов, политологов, правоведов, социологов, специалистов по образовательной и социальной системам, и объединил в одну команду экспертов, считающих, что Беларусь имеет все шансы сохранить свою независимость, а для ее укрепления необходимо проводить комплексные реформы в экономике, политической, социальной и образовательной системах. Книга актуализирует идею демократических трансформаций в стране и предлагает сценарий многомерных преобразований, при реализации которых Беларусь будет соответствовать минимальным требованиям Европейского Союза.

Для специалистов образовательной сферы особый интерес в связи с этим представляет четвертая глава данной книги, которая целиком посвящена анализу и выработке единого видения общих принципов и сценариев реформирования образовательной системы Беларуси. Структура главы является универсальной для всей книги и повторяется в каждом из ее разделов. Сначала дается "Обзор проектов, идей и концепций реформирования образования в Беларуси" (авторы: В. Мацкевич, С. Крупник, М. Жбанков), затем ставится "Диагноз системы образования Беларуси" (авторы: М. Жбанков, А. Полонников), определяются "Вызовы и мотивации реформы системы образования" (авторы: М. Жбанков, А. Полонников) и представляется "Модель реформы образовательной системы Беларуси" (авторы: С. Крупник, В. Мацкевич), включающая в себя такие подразделы, как: "Цели и задачи реформы", "Основные параметры реформирования образования", "Пути осуществления реформы образования", "Среднесрочные приоритеты реформирования образования", "Дальняя перспектива".

Книга будет интересна и полезна для широкого круга читателей, неравнодушных к современности и будущему Беларуси. Она издана на четырех языках: белорусском, русском и английском (полный текст), а также на польском (резюме). Более подробную информацию о проекте, а также электронные версии публикации можно найти на сайте www.batory.org.pl

Долгосрочный учебный курс "Школа молодого лидера"

Ольга Свидерская, Виталий Никонович
ОО "Христианское содружество
взрослых и молодых"

Ольга Свидерская — менеджер проектов общественной организации "Христианское содружество взрослых и молодых" с 2000 года. Тренер Национальной команды тренеров ОО "ХСВМ". В 1998 г. закончила факультет дошкольного образования БГПУ им. М. Танка. В 2002 г. закончила Аспирантуру по специальности "Педагогическая психология" БГПУ им. М. Танка.

E-mail: swido@tut.by

Виталий Никонович — программный Секретарь общественной организации "Христианское содружество взрослых и молодых" с 2003 г. Координатор Национальной команды тренеров ОО "ХСВМ". В 2003 г. закончил факультет социальной работы Московского государственного Социального университета. Выпускник программы по демократическому лидерству Совета Европы (2000) и долгосрочной программы "Тренинг для тренеров" Фонда "Образование для демократии" (1997-1999).

E-mail: vnikanovich@tut.by

Справка

Общественная организация "Христианское содружество взрослых и молодых" (ОО "ХСВМ") *была зарегистрирована в Министерстве юстиции Республики Беларусь 14 февраля 2000 г. Отделения организации работают в Лиде, Минске, Бресте, Витебске, Воложине, Молодечно, Бобруйске. Миссия организации — содействие гармоничному развитию личности и пропаганда здорового образа жизни следи детей и молодежи. ОО "ХСВМ" является членом Европейского и Всемирного Альянсов УМСА, участником сети "Ассоциация гражданского образования". Основные программы организации: "Молодежь ЗА здоровый образ жизни", "Скаутинг" (обучение жизненным навыкам), "Тенсинг" (развитие творческих способностей), "Школа лидера" и "Международное молодежное сотрудничество".*

Почему мы это делаем?

"Наше время — это время прихода нового поколения лидеров", — сказал в одном из своих телевизионных выступлений во время президентской избирательной кампании 1960 года Джон Кеннеди. Однако недостаточно лишь ожидать прихода новых лидеров, как недостаточно и выявить потенциальных лидеров и заниматься их развитием. "Истинный успех придет только тогда, когда каждое новое поколение найдет свое продолжение в новом поколении" (Дж. Максвелл).

Именно поэтому одной из программ ОО "ХСВМ" на протяжении пяти лет является "Школа лидера", задачи которой — активизация внутренних ресурсов участников, развитие навыков группового взаимодействия, осознание ценностей демократического лидерства, обучение эффективному менеджменту в общественной организации.

Почему же эта программа так важна для нас?

Все начиналось пять лет назад (в феврале 2000 г.), когда была зарегистрирована ОО "ХСВМ". После регистрации начали развиваться ее отделения, сталкиваясь с первыми проблемами — от "что и как будем делать?" до "**кто** может осуществлять изменения?"... Тогда и возникли первые противоречия между возможностями и желаниями: идей хоть отбавляй, а людей, способных грамотно претворить их в жизнь явно недостаточно. Следуя принципу "если у вас нет возможности пригласить самых лучших сотрудников, пригласите молодых, которые готовы стать самыми лучшими" (Дж. Максвелл), было решено подготовить недостающих профессионалов внутри самой организации.

В первый год реализации программы был открыт долгосрочный учебный курс "Школа молодого лидера". Его участниками стали те люди, которые пришли в новую организацию и планировали долгосрочно работать

в качестве менеджеров проектов и лидеров направлений. Каждый год учебный курс совершенствовался путем включения новых актуальных тем для подготовки человеческих ресурсов. А в 2003 году встал вопрос не только подготовки, но и повышения квалификации членов организации. В первую очередь тех, кто принимает решения в выборных органах на местном и республиканском уровнях, а также штатных сотрудников. Тогда в рамках организации был разработан курс "Школа демократии", включающий цикл семинаров и тренингов по темам, которые вызывают наибольший интерес у состоявшихся лидеров организации. А в 2004 году из числа выпускников курсов "Школа молодого лидера" и "Школа демократии" была создана Национальная тренерская группа ОО "ХСВМ".

Однако описанная ниже технология обучения касается долгосрочного учебного курса "Школа молодого лидера" — программы по подготовке лидеров проектов и программ локальных отделений ОО "ХСВМ" в возрасте 16 – 25 лет.

Какого результата мы ожидали?

Мы, работающие в сфере общественных организаций, так или иначе, сталкиваемся с проблемами их функционирования. А поскольку становление секора НГО в Беларуси началось сравнительно недавно, то и опытом работы в третьем секторе обладают немногие. Пример функционирования зарубежных НГО, конечно, является хорошим подспорьем в саморазвитии, но это снова "не то". Ведь у нас свои проблемы, потребности, видение и т.д. Поэтому, прежде чем действовать, необходимо разобраться в самом себе.

Итак, что нужно нам, чтобы эффективно функционировать?

Практически все организации осуществляют свою работу, благодаря людям, которые в них работают. Утверждение "люди в организации являются ее ключевым элементом" звучит довольно банально, так как сегодня доминирующими концепциями менеджмента выступают теории "развития человеческих ресурсов" и "человеческих отношений". Оба подхода самым существенным образом сосредоточивают внимание на нуждах людей, работающих в организации. Организация развивается только благодаря индивидуальному развитию ее членов. Положение об индивидуальном развитии стало первым кирпичиком в фундаменте программы "Школа лидера", т.к. каждое из локальных отделений нашей организации ощущало нехватку "специалистов НГО" — людей, способных "зажечь" других новой идеей, вовлечь их в организацию и повести за собой. Людей, к чьему мнению прислушиваются, кто знает что делает и ценит тех, кто рядом. Именно поэтому нам хотелось "взрастить" прежде всего лидеров, а уже потом — управленцев.

Следующий вопрос, на который мы искали ответ, — каким мы хотим видеть лидера? В каком направлении должно идти индивидуальное развитие, чтобы оно привело к развитию организации? Другими словами, чему необходимо учить?

Вполне естественно, что уровень теоретических знаний по теме лидерства и управления общественной организацией у людей разный, а опыт работы в НГО зачастую очень мал. Следовательно, нам нужна была технология, позволяющая систематически готовить молодых людей к долгосрочной работе в общественной организации в качестве лидера малой группы.

Влияние лидера всегда зависит от ситуации. Более высокий интеллект, подготовка или опыт могут явиться частичным основанием для лидерства. Обычно, важное значение имеет умение проявлять инициативу в межличностных отношениях, способность разговаривать на языке своих сторонников. Функции лидера не исчерпываются лишь созданием новых групп. От него зависит поддержание сплоченности в уже существующих группах.

От лидера зависит анализ реальной действительности, на основе которого формируется линия поведения и принимаются решения. Когда возникает пожар, лидер первым вбегает в здание. В руках у него два ведра. В одном — вода, в другом — бензин. И языки пламени окажутся либо бедствием, если лидер выльет на них бензин, либо погаснут, если он выльет на них воду.

Мы не ставим целью раскрыть все аспекты теории лидерства. Самые важные, отвечающие актуальным потребностям нашей организации и натолкнувшие нас на создание своего рода "социального института по подготовке молодых лидеров" — программы "Школа лидера", мы уже назвали. Хотелось бы еще раз акцентировать внимание на том, что возможностей для лидерства — вполне достаточно, и они доступны подавляющему числу людей. Лидерству, как и управлению, да и любому другому умению, можно научиться. Конечно, существуют "прирожденные лидеры", но даже им, чтобы оставаться в этой позиции, приходится постоянно совершенствовать свои качества, данные природой. Об этом мы и говорим на образовательных мероприятиях курса "Школа молодого лидера".

Итак, определив, что без специально подготовленных лидеров нам не обойтись, мы пришли к идее (увы, далеко не новой) создать "свою" программу подготовки или обучения лидеров. А так как само понятие "обучение" ассоциируется со словом "школа", то и появление проекта "Школа молодого лидера" было, скорее, закономерным, чем оригинальным.

Прежде всего следовало решить, какая же "Школа лидеров" нам нужна. Ясно, что это не здание с броской вывеской и начиненное оргтехникой, а некий социальный институт, а точнее — социальная технология, заключающая в себе возможность постоянного развития.

→

Мы стремились к тому, чтобы наша "школа" была как можно меньше похожа на ту школу, в которой мы все когда-то учились и о которой у многих остались невеселые воспоминания, касающиеся отношений между учениками и учителями. Поэтому мы стали применять интерактивные методы обучения, которые размывали грани между преподавателем и слушателем, давая участникам и ведущим семинаров возможность взаимообучения.

Прекрасно понимая, что успех совместной работы (а в проекте были задействованы многие) будет зависеть от того, насколько ценности, декларируемые программой, будут приняты каждым участником, мы определили следующий "ценностный базис" "Школы молодого лидера":

- соответствие миссии ОО "ХСВМ" (содействие гармоничному развитию личности и пропаганда здорового образа жизни);
- "начни с себя" — постоянный личностный и профессиональный рост, причем рост "ступенчатый", вдумчивый;
- "не пробуй что-то делать, а делай это" — только уверенный в своих силах способен заразить идеей последователей;
- "выходи за рамки" — прогресс и нововведения сопутствуют людям, мысль которых выходит за привычные рамки;
- "ориентируйся не только на результат, но и на процесс" — лидеру важно не только достижение поставленной цели, но и люди, которые помогают ее достичь.

Как мы шли к результату?

И если ответ на вопрос "**Чему** будем учить?" изменялся в зависимости от тренерской команды и состава участников (что вполне естественно), то ответ на вопрос "**Как** будем учить?" был найден "раз и навсегда" — методами интерактивного семинара в соответствии с теорией цикла обучения Дэвида Колба.

Вся наша жизнь проходит в движении, взаимодействии с другими людьми и лавировании в потоке информации. И поскольку все мы разные, то и способы "переваривания" информации в знания у всех разные: одни научатся плавать под парусом сидя в лодке, другим достаточно наблюдать за тем, каким образом лодка движется в различных направлениях. Однако, для того чтобы понимать тонкости чего-либо, нам необходимо действовать с этим предметом. Ведь еще Конфуций говорил: "Расскажи мне — я забуду, покажи мне — я запомню, дай мне действовать — и я пойму".

Представим цикл обучения в виде спирали: **конкретный опыт** служит основой для его **переосмысления**, в результате чего первоначальный опыт расширяется, преобразуясь в **новое знание** — теорию, которую затем необходимо отработать на **практике**. Таким образом, мы вновь приобретаем конкретный опыт, но уже более высокого порядка.

Данная модель цикла обучения послужила основанием как для составления самой программы курса "Школы молодого лидера", так и для определения методов каждой встречи. Цикл обучения начинался с "конкретного опыта" — подбирались задания и упражнения, вовлекающие участников в активное взаимодействие. Далее следовали рассуждения с фокусировкой на том, что происходило, почему это происходило, что чувствовали люди во время происходящего и чему мы можем научиться на основе этих переживаний. В ходе такого рефлексивного рассуждения рождается новое знание, формируются новые идеи и теории с помощью кого-либо из участников. Здесь на помощь приходят мини-лекции, беседы, метафоры, эссе и все, что помогает развитию абстрактного мышления. Новые знания необходимо использовать на практике, в новой ситуации — поэтому предлагаются ролевые игры, самостоятельное проведение информационных встреч со сверстниками, реализация мини-проектов...

И даже если в ходе проверки новых теорий что-то шло "не так", то это был тоже шанс научиться чему-либо! Ведь "...любой опыт, который не изменяет ожиданий, не может быть назван опытом" (Гегель).

Представленный цикл обучения, как уже было сказано, послужил основой для проведения интерактивных семинаров — основной формы обучения в "Школе молодого лидера". В нашем понимании "интерактивный семинар" — это интенсивное учебное мероприятие, на котором участники получают знания благодаря собственной активной работе. Необходимые теоретические комментарии, как правило, кратки, акцент делается на групповом взаимодействии в ходе интерактивных игр и упражнений.

Часто такие игры в упрощенном виде отражают реальные жизненные ситуации. Из сложных, например, межличностных, проблем они помогают выделить важные элементы и представляют их в искусственно созданном контексте в виде некой схемы действий. Таким образом, интеллектуальная и эмоциональная энергия участников фокусируется в определенном направлении. Смоделированный мир интерактивных игр позволяет участникам лучше, чем в сложном реальном мире, познать и понять структуру и причинно-следственные взаимосвязи происходящего. При помощи игр можно более эффективно и с относительно малым риском обучиться новым способам поведения и проверить на практике свои идеи.

В настоящее время содержание образовательной программы подготовки молодых лидеров включает **три тематических раздела:**

1) Тренинг коммуникативных умений. Компетентность в сфере общения давно стала одной из главных составляющих профессионального уровня любого работника. Не зная себя, не имея опыта позитивного отношения к окружающим людям, не владея различными способами межличностного взаимодействия, человек не может брать на себя ответственность вести других за собой для достижения поставленной цели. Данный раздел включает в себя учебные модули: "Эффективное общение", "Управление конфликтами", "Эффективные переговоры", "Межкультурное обучение".

2) Тренинг лидерских качеств. Умение эффективно, с наименьшими потерями достигать поставленной цели — это уже основная черта менеджера. Знание основных понятий теории лидерства позволяет в дальнейшем осознать степень развития собственных лидерских качеств, выбрать адекватные способы взаимодействия с

людьми на основе знаний о процессах, происходящих в малых группах, выработать собственный стиль лидерства и руководства. Данный раздел включает в себя учебные модули: "Лидерство", "Лидер и группа", "Принятие решений в группе".

3) Основы проектного менеджмента. Многочисленные трудности в работе организации зачастую заключаются в том, что лидер и члены группы нуждаются в готовых инструкциях, как наладить работу, как изыскивать средства, как "успевать всё". Очень важно не давать готовых "рецептов на все случаи жизни", а снабдить таким "инструментарием", при помощи которого эти рецепты можно получать самостоятельно. Такими инструментами, на наш взгляд, являются знания основ планирования деятельности и управления проектной работой, позволяющие правильно организовывать и отслеживать свою деятельность. Данный раздел включает в себя учебные модули: "Что такое общественная организация?", "Планирование", "Привлечение и эффективная работа с человеческими ресурсами", "Организация эффективных собраний и встреч", "Связи с общественностью", "Привлечение ресурсов", "Управление проектом".

Технология обучения в долгосрочном учебном курсе "Школа молодого лидера" состояла из 5 этапов:

1 — Интерактивные семинары "Эффективное общение и управление конфликтами", которые проводились на базе всех локальных отделений организации. На таких семинарах тренеры получают возможность познакомиться с потенциальными участниками долгосрочного курса, а фактор "отбора лучших участников" иногда выступает дополнительным стимулом к активной работе на семинаре. Кроме того, мы считаем, что коммуникативные тренинги, в отличие от "лидерских", необходимы гораздо большему кругу молодежи, что позволяет "Школе молодого лидера" получать дополнительные положительные эффекты на уровне локальных отделений.

Перерыв между первым и вторым этапами составляет **один месяц**, в течение которого участникам предлагается написать эссе на одну из тем: **"Почему я являюсь членом ОО «ХСВМ»?", "Кто я в ОО «ХСВМ» сейчас и кем я хочу стать в организации в будущем?", "Молодежные проблемы моего города: роль молодежи в их решении".** Мы считаем, что данная работа способствует осознанию участниками собственной роли в молодежном общественном движении, а также служит дополнительным показателем степени ответственности и готовности молодых людей принять участие в последующих этапах курса.

Ирина Б.

(по итогам семинара "Эффективное лидерство"):

Ту формулу лидерства, которую тренеры и мы вывели, я перепишу и повешу на стену в своей комнате, чтобы никогда не забывать о ней. Конечно, по многим (некоторым) пунктам я не подхожу, но я уверена, что может не на 100%, а на 50% я буду соответствовать этим пунктам. Очень интересное качество — умение управлять собой (надо начинать с себя). Я думаю, что многие (или не многие) уловили, что это действительно так, но, например, я сначала не отнеслась к этому серьезно, не уловила ценность этого качества, но теперь я хочу действительно поработать над собой. (Моя вспыльчивость и агрессивность — это противоположные черты лидера). Я обязательно буду слушать всех и помогать высказаться человеку. Без этих и многих других качеств я буду никудышным лидером.

Илона З.

(по итогам семинара "Эффективное лидерство"):

Думаю, что сейчас я смогу понять роль каждого участника группы и помочь ему осознать это. Не знаю, смогу ли я стать отличным лидером, но независимо от этого, я хочу приносить пользу людям, хочу изменить понимание действительности и объяснить некоторым людям, что, какой бы ни был человек, он тоже личность и имеет право высказывать и защищать свое мнение.

До посещения ШМЛ я понимала, что у меня нет знаний о правилах работы в организации. Также я считаю, очень важно умение применять полученные знания на практике. Поэтому надеюсь после окончания ШМЛ усовершенствовать себя как лидера. Я постараюсь приложить максимум усилий!

2 — Семинар-тренинг "Эффективное лидерство" (3-4 дня). Мероприятие реализовывало наполнение блока второго тематического раздела, описанного выше. Кроме этого, семинар являлся для многих участников площадкой, где состоялась первая встреча со своими сверстниками из других городов. Именно поэтому в рамках данного семинара уделялось особое внимание созданию атмосферы доверия и открытости для достижения максимальных образовательных результатов. Также на семинаре участники имели возможность представить информацию о работе их отделений и подробно рассказать о тех проектах и программах, в реализации которых они непосредственно задействованы. Таким образом, кроме обучения лидерству, семинар выполнял функцию сплочения членов и волонтеров республиканской организации, повышал мотивацию дальнейшей работы на местном уровне.

3 — Мультипликационный эффект и изучение потребностей. По итогам семинара, во-первых, участникам необходимо было провести занятие по лидерству для своих сверстников из локального отделения, не посещавших ранее основную часть "Школы молодого лидера". Проведение подобного семинара, с одной стороны, способствует закреплению полученных знаний, а с другой — является первой ступенькой на пути "из последователей в лидеры". Мультипликационный обучающий эффект позволяет зафиксировать важность передачи знаний и применения их на практике. Во-вторых, участникам на данном этапе нужно было изучить потребности локальной организации в новых проектах и программах и разработать проектную идею, направленную на решение конкретной молодежной проблемы своего региона. Таким образом, на следующий семинар участники должны были привезти творческий отчет по итогам проведенного занятия по лидерству и описанную проектную идею, которую они хотели бы разработать в виде проекта на очередном этапе долгосрочного курса. Как правило, данный этап был продолжительностью около **2 месяцев.**

→

Дмитрий В.
(по итогам семинара “Проектный менеджмент”):
Я могу стать хорошим лидером, т.к. в формуле лидерства я **уже** знаю практически все, кроме “знания правил организационной работы”, а после семинара, я надеюсь, в меня будет полностью “входить весь набор формулы”, даже пускай не 100%, т.к. 100% не бывает, но по каждому пункту я буду знать многое. Я стану лидером, т.к. я могу общаться с людьми, у которых разный склад характера, ума, отличительных черт, я умею находить в них что-то определенное, за что можно зацепиться и разобраться, как с ним надо разговаривать, чтобы не задеть его, не оскорбить, чтобы он во мне не усомнился.

4 — Семинар-тренинг “Проектный менеджмент” (3-4 дня). Мероприятие реализовывало наполнение третьего тематического раздела, описанного выше. В ходе данного семинара часть времени отводится индивидуальным консультациям участников по вопросам разработки проектов и написания заявок. Итог работы — конкурс проектных идей. Комиссия экспертов (из числа лидеров других организаций, таких как РОО “Белорусская Ассоциация клубов ЮНЕСКО”, РМОО “Лига добровольного труда молодежи”, Белорусская сеть НПО/ЮНИСЕФ, работающая для и вместе с детьми, Академия управления при Президенте РБ) определяет лучшие проектные заявки с позиции грамотности их составления и соответствия критериям конкурса. Проекты-победители получали финансирование и реализовывались на следующем этапе курса. А другие заявки после их корректировки на основании предложений экспертов, реализовывались на местном уровне за счет локальных отделений. Кроме написания проектов, по итогам данного этапа участники составляли индивидуальный план личностного развития, а также планы своей деятельности в организации на следующие 2 года.

5 — Реализация проектов участников, окончивших долгосрочный учебный курс. Реализация проектов проходила при сопровождении тренеров курса и содействии со стороны руководства локальных отделений. Примером проектных идей, получивших самые высокие оценки экспертов и самих участников в 2004 году, были признаны проекты “Рождественские письма” — социальное включение воспитанников детского дома через привлечение их к написанию ответов на обычно “безответные” письма Деду Морозу (Авторы: Смыковская Полина, Путинцева Оксана, Витебск) и “Мы — вместе!” — социальное включение подростков в общественную деятельность через создание скаутского патруля на базе детского дома из числа детей-сирот (Авторы: Думчева Юлия, Шалькевич Геннадий, Лида). Данный этап продолжался от 6 до 12 месяцев, после чего, как правило, проводился “круглый стол” участников курса для подведения итогов реализации проектов. Как выяснилось, для участников очень важно поделиться со сверстниками своими достижениями и неудачами, обсудить дальнейшие планы работы в организации. Только после данного этапа руководство курса приступает к планированию очередного долгосрочного учебного курса, корректируя его с учетом полученного опыта.

Анализируя мероприятия в рамках курса “Школа молодого лидера”, мы пришли к выводу о том, что необходимо искать такие формы работы, которые позволяли бы не только “проследить путь молодого лидера” после окончания им учебного курса, но и способствовать дальнейшему личностному росту и возможной специализации выпускников программы. Одной из таких форм уже выступали “Индивидуальные планы личностного роста”, заполняемые участниками по окончании четырех этапов “Школы молодого лидера”. Другим направлением работы с выпускниками явилось создание Национальной команды тренеров ОО “ХСВМ”. Команда была создана из тех выпускников, которые после окончания “Школы молодого лидера” начали образовательную работу на местном уровне в отделениях ОО “ХСВМ”.

Подводя итог всему сказанному, можно отметить, что на сегодняшний день “Школа молодого лидера” — это структурированная технология, основанная на методах интерактивного обучения, позволяющая не только обучать молодежь основам лидерства и проектного менеджмента, но и отслеживать личностный рост выпускников “из последователей в лидеры”.

Достигнута ли цель?

Несмотря на разработку долгосрочной программы обучения лидеров проектов и программ, которая, как нам казалось, является одним из достижений организации по работе с людьми, каждый год приходилось доказывать эффективность данного подхода и убеждать руководство организации и доноров в необходимости продолжения работы данного учебного курса. Для этого мы проводили постоянный мониторинг реализации курса и ежегодную оценку его эффективности.

Мониторинг курса включал в себя анализ посещений участниками всех этапов курса, анализ оценочных анкет по итогам проведенных семинаров, анализ анкет по итогам выполнения домашних заданий: написания эссе, проведения мультипликационного задания, реализации собственных проектов.

Ежегодная оценка курса проводилась, в первую очередь, на основании анализа того, кто из выпускников курса включился в деятельность организации, как лидер или менеджер проекта и программы локальной организации, а также на сколько выпускники курса участвуют в деятельности организации на национальном и международном

Виктория М.
(по итогам проведения мультипликационного занятия в локальной организации):
На данном этапе я четко себе представляю, каким должен быть лидер. Я знаю, каким путем можно прийти к лидерству. Остается только найти "свою" группу, в которой возможно попробовать себя в качестве лидера. Сейчас я не могу конкретно ответить, каким я буду лидером? Получится ли у меня стать лидером? Наверное, это проявится в будущем.

уровне. В процессе оценки нам также было важно мнение самих выпускников о влиянии курса на их жизнь, а также мнение руководства локальных организаций, на сколько курс помогает решить проблему нехватки квалифицированных кадров для деятельности организации.

По итогам 4 лет работы "Школы молодого лидера" для комплексной оценки курса мы провели в декабре 2003 года Форум выпускников программы, куда собрали всех заинтересованных лиц из числа тех, кто с 2000 по 2003 год участвовал в курсе.

Мониторинг и оценка образовательного процесса позволили выделить следующие положительные стороны реализации долгосрочного учебного курса:

- для тренеров курс "Школа молодого лидера" стал целенаправленным поиском своего подхода в развитии человеческих ресурсов организации, который на сегодняшний день вполне отвечает потребностям ОО "ХСВМ". Кроме того, итогом пятилетней работы стало издание учебных модулей по проведению интерактивных семинаров для молодежи по основным темам долгосрочного учебного курса;
- "Школа молодого лидера" стала одной из традиций организации и одной из самых востребованных услуг организации;
- уже сейчас курс "Школа молодого лидера" перешагнул грань "максимизации потенциала других" (когда мы вливаем энергию в молодежь) и находится на ступеньке "другие максимизируют наш потенциал" (они вливают свою энергию в деятельность организации);
- за 5 лет проведения курса было подготовлено более 60 молодых лидеров, более 60% которых продолжили долгосрочную работу в организации, как на локальном, так и на национальном и международном уровнях;
- "Школа молодого лидера" стала стимулом создания системы обучения и повышения квалификации человеческих ресурсов организации.

Однако, наряду с положительными отзывами о предложенной технологии, нам случалось слышать реплики о том, что знания, приобретаемые выпускниками нашей программы, оторваны от реальности, все слишком идеально и поэтому не может быть применено на практике. Следовательно, зачем же **так** учить? И есть ли смысл **учить вообще** лидерству, если в суровой реальности успех дела зачастую зависит от решений опытных руководителей.

Что ж, каждый вправе сам выбрать себе дорогу. Мы же исходим из того, что социальная технология, выработанная в ходе реализации проекта, не может быть хорошей или плохой. Другое дело, что любой прибор требует определенной осторожности в обращении. Вот об этом мы и размышляем в нашей "Школе молодого лидера" (*см. цитаты!*).

Однозначно же другое. Пятилетний опыт реализации программ в области обучения и повышении квалификации человеческих ресурсов позволил организации выстроить определенную систему обучения, которая выглядит следующим образом:

- Долгосрочный учебный курс "Школа молодого лидера" (для начинающих лидеров проектов и программ локальных отделений ОО "ХСВМ" в возрасте 16 – 25 лет);
- Курс "Школа демократии" (для членов выборных органов локальных и национальной организаций и штатных сотрудников);
- Курс "Школа тренеров" (для ведущих просветительских и образовательных программ в локальных отделениях ОО "ХСВМ");
- Участие представителей "ОО ХСВМ" в образовательных мероприятиях других общественных организаций и государственных структур Беларуси;
- Участие представителей ОО "ХСВМ" в образовательных мероприятиях за пределами Беларуси (в первую очередь, организованных УМСА, Европейским Молодежным Форумом, Советом Европы).

Теперь каждый из лидеров организации знает, как он может пройти обучение или повысить свою квалификацию по выбранной теме и где он сможет применить полученные знания. От этого эффективность работы руководителей отделений, менеджеров и лидеров программ и проектов будет выше. А следовательно, услуги ОО "ХСВМ" станут более качественными и востребованными.

Вместе с тем мы хотим выразить свое желание обмениваться опытом организации долгосрочных обучающих программ с коллегами из других организаций. Уверены, что такое взаимодействие способно улучшить нашу работу!

■

Андрей Л.
(по итогам реализации собственного проекта):
Обычно я начинаю думать о себе, как о лидере, когда у меня появляется задача привести группу к заданной цели. Первое, о чем я сразу начинаю думать, — на сколько мне нужно достигнуть заданной цели и насколько это важно для группы. Чаще всего было так, что моей целью было довести группу до цели, а целью группы было получить???. Сейчас я думаю, что если я не буду приходить к цели и получать ее вместе с группой и не буду получать и разделять удовольствие от достигнутого результата, то я — не лидер.

Образование взрослых, или Что мы видим за рубежом и не замечаем у себя

рецензия на книгу Г. Веремейчик и Т. Пошеваловой "Образование взрослых: опыт Германии для Беларуси"

Светлана Мацкевич

Последнее время меня все чаще и чаще просят написать рецензии на книги, которые готовятся и публикуются в третьем секторе. Складывается впечатление, что третий сектор пытается каким-то образом сравнить себя или померяться силами с государственными структурами. И это можно только приветствовать. От такой конкуренции выигрывают обе стороны. У третьего сектора с очевидностью повышается профессионализм, и, как оказывается, в этом процессе не так важны научные степени и звания, гораздо более важную роль играет содержание и результаты работы. Первый же сектор начинает чувствовать "дыхание" и напор конкурентов, постепенно приходит в тонус и перестает тешить себя иллюзией, что кроме государства никто не может справиться с образовательными проблемами.

Книга Г.Веремейчик и Т. Пошеваловой "Образование взрослых: опыт Германии для Беларуси" публикуется второй раз. В названии, как первого издания, так и второго, есть очень существенная добавка — опыт Германии для Беларуси. По правде говоря, это сразу интригует. Дело в том, что сравнительная педагогика в Беларуси не утруждает себя такой задачей, как четкое прописывание и обоснование методов и способов развития национальной системы образования с учетом опыта зарубежных стран, ограничивается только описанием этого опыта и небольшими сравнениями. Налицо кризис методологии сравнительной педагогики. Чтобы сравнивать разные по принципам системы деятельности, необходима общая формальная схема, чтобы было понятно не только что описывается, но и по каким показателям сравнивается.

В силу специфики собственной истории третий сектор связан партнерскими отношениями с другими странами. Зарубежный опыт оказывается для активистов третьего сектора более реалистичным, чем опыт собственной страны. А для государственного сектора — с точностью до наоборот. Учитывать зарубежный опыт становится опаснее с каждым годом — а вдруг не попадешь в зону официально признанной конъюнктуры? Как первая позиция, так и вторая, являются по-своему дефициентными и урезанными, не позволяющими видеть систему образования системно, в достаточной полноте для ее развития и обновления. И только совместными усилиями двух секторов такая системность может быть достигнута, нужно только хотеть увидеть разницу подходов, осуществить обмен представлениями (не мнениями, а развернутыми теоретическими представлениями) и попытаться их сконфигурировать. К сожалению, такая задача, если и ставится, то пока выполняется крайне плохо. И проблема, как мне кажется, не в самих представлениях о системе образования взрослых, а в первичных установках позиций первого и третьего сектора.

Многие представители государственного сектора до сих пор не могут понять разницу между первым и третьим сектором в образовании. А зачем? И там, и там занимаются образованием. Бывают просто анекдотичные случаи. Один мой коллега, работая в государственном учреждении, съездил за рубеж по направлению организации из третьего сектора. Каково же было мое удивление, когда отчет по командировке он предоставил не той организации, которая его направила, а ректору своего вуза, который к этому не имеет никакого отношения. Можно, конечно, продолжать это все списывать на необходимость "тесного сотрудничества и партнерства" с государством. Но не до такой же степени. Нужно признать, уважаемые коллеги из третьего сектора, вы сами позволяете это делать, до сих пор не проводя жесткой границы между секторами образования и не отрабатывая четких критериев, с кем сотрудничать, а с кем — нет. А в условиях отсутствия четких правил игры и монополизации (национализации) образовательной деятельности государством (вплоть до интеллектуальной собственности) привнесение достижений из третьего сектора в первый становится невозможным.

Главный критерий партнерства — это приверженность принципам гражданского общества, и доказательство этого не на словах, а на деле. Нельзя вступать в партнерские отношения с людьми и организациями, которые доказали своими делами приверженность принципам авторитаризма и централизации. Это уже не партнеры, а, скорее, враги. Второй критерий — уровень профессионализма в педагогике, который не зарабатывается долгим сидением в кабинете, чтением литературы, компиляцией и упрощением зарубежного и российского опыта, а определяется уровнем мышления, новиз-

ной идей и реализацией их в педагогической практике именно в Беларуси, а не вообще. Только это еще увидеть нужно, должен быть выбран соответствующий угол зрения, чтобы отличить фальшивку от настоящего. А это возможно, если специалисты третьего сектора достаточно квалифицированы. И только серьезное систематическое образование, а не образование наскоком, методами тренингов и семинаров, позволит это сделать.

При всей сложности ситуации в Беларуси, еще сохраняется путь обмена интеллектуальными достижениями и "удержание" позиционных принципов демократии и гражданского общества через научные публикации и семинарскую деятельность. Поэтому книга Г. Веремейчик и Т. Пошеваловой "Образование взрослых: опыт Германии для Беларуси" переиздается во второй раз как напоминание о том, что острота проблемы не исчезла, необходимо обсуждение тематики вновь и вновь.

Авторы книги чувствуют необходимость в формировании общего представления о системе образования взрослых. Они, как мне кажется, также понимают и архаичность представлений о системе образования взрослых, сформированных еще в советские времена, когда образование взрослых рассматривалось, только как повышение квалификации или переподготовка кадров. Не являясь методологами, занимающимися конструированием схем и понятий, авторы понимают, что понятия вводить надо, представления уточнять и корректировать нужно, да и вообще придавать системе образования взрослых элементы современности и здравоосмысленности необходимо. Существует традиционная ошибка на этапе определения и разработки понятий — это попытка представить систему через уже существующие формы обучения (независимо где, в Германии или Беларуси). От возникновения новых форм обучения и технологий система деятельности может и не измениться. Главный деятельностный вопрос — для чего это все, зачем, какие цели решает. Путаница целей и средств, формы и содержания — это даже не методологическая ошибка, а ошибка на уровне научной и деятельностной грамотности. К сожалению, она встречается довольно часто, и не только у представителей третьего сектора, а и у докторов наук, и у управленцев в системе образования.

Вопросу подходов и понятийно-терминологической базы образования взрослых посвящена первая глава книги. Нужно отметить, что корректное обращение с зарубежными источниками позволило авторам избежать этой ошибки и обозначить многоаспектность словосочетания "Образование взрослых", хоть цели и функции обозначены позже, чем существующие формы. Кроме того, выделены такие важные и актуальные для Беларуси функции образования взрослых, как политическая и экономическая. Отслеживая генезис понятия, авторы, на мой взгляд, находят очень много интересных сравнительных разворотов, таких как "образование взрослых" и "народное образование", "образование взрослых" и "продолженное образование", однако окончательного вывода не делают. Позиция аналитиков зарубежного опыта им это позволяет делать. Поэтому ощущение недосказанности и незавершенности сохраняется. И это ощущение, скорее всего, основано на том, что так и не произведен терминологический переброс на белорусские условия, не проработана компаративистская схема, в которой возможно адекватное соотнесение образовательных систем Германии и Беларуси. Будем надеяться, что это только начало дискуссии о современных представлениях образования взрослых в Беларуси. Однако эта работа не является практической в том примитивном понимании практики, которое устоялось в белорусском педагогическом сознании. Это работа интеллектуальная, и это означает, что недостаточно иметь только версию немецких специалистов, а необходимо считаться и видеть версии представлений, понятий и категорий белорусских мыслителей.

Белорусское образование может "быть" и существовать, если оно осмысляется на достаточно высоком современном уровне, если Беларусь в состоянии предъявить мировому сообществу практику своего мышления и быть при этом интересной для представителей других национальных культур. Белорусское образование существует, если есть описания, теоретический анализ белорусской действительности по схемам и нормам мирового мышления, если это признается "практиками" и специалистами в собственной стране. Именно образцы мышления могут и должны предъявляться в первую очередь, когда мы вступаем в заочную или публичную коммуникацию со специалистами из других стран, а не просто пересказываем собственный практический опыт. Простой перевод терминов из немецкой науки и международных документов ничего не значит, если это не корректирует национальные установки и не становится руководством к изменениям методов работы на локальном уровне. До тех пор, пока об образовании взрослых будут размышлять по советским меркам, до тех пор, пока термины и определения из зарубежных источников будут только фиксироваться, а не сравниваться, и с разработками наших специалистов в том числе, пока не будет производиться корректировка установок деятельности, образование взрослых останется прежним. И такая корректировка и коммуникация — это отдельная работа, на которую подчас тратится больше времени, чем на само формирование понятия.

Но что же может предъявить в ответ немцам, чехам, полякам наша белорусская педагогика? И что осталось незамеченным авторами книги, что, на наш взгляд, достойно рассмотрения на мировом уровне. В первую очередь — это работы, связанные с видением перспектив национальной системы образования и методов ее реформирования. Это и концепция национальной школы и классического университета М.А. Гусаковского и его группы, это и концепция учебно-методических комплексов Л.С. Фридмана и Б.В. Пальчевского, это концептуальное видение технологизации, стандартизации, программ обновления и управления образованием В.В. Мацкевича, это и методологические подходы к проектированию и программированию систем образования С.А. Крупник и Ю.Э. Краснова, это коммуникативные и методические разработки Е.Ф. Карпиевич и Т.Н. Красновой. Коллеги, да с таким интеллектуальным багажом мы уже давно должны трансформировать и реформировать систему образования взрослых и быть впереди планеты всей! Да вот беда, интеллект не может сам себя продвигать и рекламировать. Как-то неприлично…, не пристало, да и не свойственно это теоретизирующему интеллекту. И в этом состоит специфика гуманитарной жизни в профессиональных сообществах. Существуют нормы такой жизни, позволяющие употреблять достижения интеллекта в практике. Это взаимные ссылки и обмен идеями в повседневной практике. Это реальные рейтинги профессионалов, а не то, что установил формально ВАК. И

→

делать это может и должен именно независимый третий сектор, где не давят нормы государственной конъюнктуры и чиновничества. Если это не делает третий сектор, то будет делать, и уже делает, первый. А потом мы удивляемся, почему у нас всюду засилье непрофессионализма, и нам нечего предъявить миру.

С одним из авторов данной книги у меня давно ведется спор, что наиболее прагматично и реально осуществить в белорусском образовании. Было время, когда я рекомендовала, что нужно сотрудничать с государством и влиять на государственные органы управления образованием, а мне в ответ говорили, что нужно углублять и укреплять третий сектор. На данный момент мы имеем достаточно слабый третий сектор, который так и не создал условия для укрепления гражданского общества в Беларуси. Сейчас я утверждаю, что нужно размежевание, сотрудничество с государством приведет к полному уничтожению третьего сектора, и все описанные мечты об образовании взрослых и реформах останутся только мечтами. На что слышу ответ: "Нужно вести мягкую политику с государством и продвигать зоны легитимности". Сказать, что будет завтра? Оно уже идет. И если этот процесс не остановить, не переориентировать его, то государство постепенно национализирует и ликвидирует третий сектор.

Аналогично ведется спор и по поводу системы образования взрослых. Я утверждаю, что создание и наращивание дополнительных форм, типов и организаций системы образования взрослых по зарубежному образцу как описано в книге (кружки, народные университеты и т.д.) не решает кардинально белорусской проблемы, первоначально нужно формировать внешние политические условия, для того чтобы такие формы начали создаваться. Система образования взрослых в Германии формировалась и стабилизировалась годами. И периоду стабилизации предшествовал период осознания и понимания того, что необходимо делать. Каждый шаг логичен, своевременен и уместен, продвигает и развивает систему. Вот чему поучиться у немцев — так это не делать того, чего не понимаем. Зачем сейчас в Беларуси нужно заниматься оргразвитием и укреплять регионы? Почему именно этим? А может необходимо сконцентрироваться на стратегическом планировании и проектировании специфического содержания образования взрослых в ситуации "здесь и сейчас", причем по максимуму централизованно, не распыляя средства и людей. А делать это умеете? Третий сектор должен переключить свое внимание с образования целевых групп на собственное образование, чтобы знать и понимать, чему учить других. Организации вы создадите, людей организуете, но что они делать будут, какие задачи решать? Вот в чем вопрос. Цель первична, а организации и структуры целесообразны, если этим целям адекватны. Или, наоборот, нецелесообразны, как бы не были хороши сами по себе.

Большая часть книги посвящена подробному изложению правовых основ системы образования взрослых в Германии и способам реализации образовательной концепции. Данные рекомендации могут быть использованы и в Беларуси как уже готовые образцы, однако это дело будущего, а не нынешнего времени. Бессмысленно сейчас принимать законы об образовании взрослых, которые в будущем будут отменены и переписаны, бессмысленно сейчас вступать в переговоры со структурами СНГ по обсуждению модельного закона об образовании взрослых, поскольку в нынешних условиях эта структура ничего не решает. А вот готовиться к будущим переменам, иметь уже готовые варианты законов для реформирования образования — это делать, безусловно, нужно. Только закон один не определяет изменение в системе образования взрослых, он может создать условия для развития, но гарантировать реальное, а не фиктивное образование взрослых — не может. Закон может быть принят и тогда, когда система уже существует, и остается только закрепить достигнутое.

Наши расхождения в тактике и в подходах вполне понятны: они обусловлены разным видением белорусской ситуации и разным пониманием, что главное, а что второстепенное в определенные промежутки времени. Тогда мы не-со-временны друг другу, если не можем договориться, если не принимаем в 21 веке приоритет мышления, если не допускаем мысли, что это возможно в собственной стране, если не можем признать преимущества одних в одном, а других — в другом, и продолжаем все и всех уравнивать. Значит, мы не-со-временны? если позволяем друг другу забывать о главном и пытаемся все вынести на субъективный или коммунальный уровень. Значит, мы не-со-временны, если учим коммуникациям других, а сами не можем коммуницировать и понимать разные языки. Большинство этих проблем накапливались годами в белорусском образовании. И у нас нет иного выхода, кроме того, чтобы как можно быстрее стать со-временными, совпасть во времени друг с другом и совместить во времени XXI века развитие Германии и развитие Беларуси, при всей их специфике и разнообразии.

■

Кніжная палічка

Азбука прав человека / Коллектив авторов. Под ред. В. Клауса — Варшава: Польская ассоциация правового образования, 2004. — 118 с.

Данная книга во многом необычная. Во-первых, ее авторский коллектив представляет собой мультикультурную команду экспертов из Польши, Беларуси и Украины в области преподавания прав человека в школе. Во-вторых, структура книги представляет собой прямое руководство к действию — в ее основе практические разработки проведения уроков по тематике, связанной с правами человека: "Что такое права человека?", "Основные документы по правам человека", "Права ребенка", "Международные институты защиты прав человека", "Личные права", "Политические права граждан", "Социально-экономические и культурные права", "Документы и роли для проведения судебного заседания" и т.д. Книга написана интересным и доступным языком, она будет полезна, прежде всего, учителям-практикам, классным руководителям, активистам общественных организаций и инициатив, работающих с детьми и молодежью в области прав человека.

Выданні трэцяга сектару за 2003-2004 гг.

Пад час падрыхтоўкі да друку дадзенага нумара калектыў рэдакцыі часопіса "Адукатар" праз розныя электронныя рассылкі звярнуўся да грамадскіх арганізацый Беларусі з просьбай даслаць інфармацыю пра выданні (кнігі, брашуры, дапаможнікі, даведнікі і г.д.), у стварэнні якіх арганізацыі ўзялі непасрэдны ўдзел. Мы планавалі апублікаваць спіс гэтых выданняў, перш за ўсё, адукацыйнага, асветніцкага, выхаваўчага характару, што ўбачылі свет у 2003-2004 гг. Выступіўшы ініцыятарам рэалізацыі гэтай ідэі, мы меркавалі, што арганізацыі трэцяга сектару праявяць асобую зацікаўленасць у папулярызацыі і своеасаблівай рэкламе сваёй дзейнасці, скарыстаўшы для гэтага пляцоўку "Адукатара". На жаль, на неаднаразовыя "заклікі" адгукнуліся прадстаўнікі толькі некалькіх грамадскіх арганізацый нашай краіны — усяго 10. У выніку наш "каталог" атрымаўся даволі сціплым і не такім шырокім і аб'ёмным, як планавалася напачатку, але дзякуючы яму, тым не менш, можна атрымаць уяўленне аб канкрэтных выніках дзейнасці некаторых беларускіх грамадскіх арганізацый, матэрыялізаваных у такой форме, як розныя друкаваныя выданні. Таму мы вельмі ўдзячныя ўсім арганізацыям, якія адазваліся на нашу просьбу, і спадзяемся, што "першы блін" не стане комам і ў будучыні на старонках нашага часопіса ўвесь час будзе з'яўляцца інфармацыя пра ўсе цікавыя навінкі, што выпускаюцца арганізацыямі трэцяга сектару Беларусі. Для гэтага не патрэбна прыкладаць шмат намаганняў, дастаткова знайсці трошкі часу, каб выслаць адпаведнае выданне (магчыма з уласнай анатацыяй) на адрас рэдакцыі, і тады інфармацыя пра яго выйдзе на старонках нашага часопіса.

З найлепшымі пажаданнямі,
калектыў рэдакцыі "Адукатара".

Грамадскае аб'яднанне "Цэнтар Супольнасьць"

1 Мэтадычны дапаможнік беларускага настаўніка / Калектыў аўтараў. — Мн.: Цэнтар Супольнасць, 2003. — 222 с.

Гэты дапаможнік прадастаўляе магчымасць беларускім настаўнікам атрымаць інструмент, каб у межах выкладання школьных прадметаў даць вучню ўменні, якія дапамагаюць яму арыентавацца ў жыцці, у палітычных падзеях, адстойваць свае інтарэсы ды бараніць правы, вызначаць формы і спосабы ўдзелу ў жыцці грамадства. (**Анатацыя на кнігу змешчана ў дадзеным нумары.**)

2 Беларуская нацыянальная валюта: праблемы й перспэктывы / Матэрыялы навуковай канфэрэнцыі 30 лістапада 2003 г. — Мн.: Цэнтар Супольнасьць, 2004. — 144 с.

Гэтая кніга разлічана не толькі на эканамістаў, але і на спецыялістаў у галіне грамадзянскай адукацыі. Эканамічны аспект развіцця дзяржавы — адзін з асноўных кампанентаў грамадазнаўства. Таму матэрыялы зборніка могуць быць выкарыстаны для распрацоўкі праграм грамадзянскай адукацыі.

Грамадскае аб'яднанне "Цэнтр сацыяльных інавацый"

3 Развитие сообществ: Пособие для консультантов и организаторов / Г. Веремейчик, С. Гавдис, Т. Пошевалова. — Мн.: Доктор-Дизайн, 2003. — 80 с.

Пособие адресовано всем, кто тем или иным образом вовлечен в процесс выявления и анализа проблем, выработки и принятия решений, разработки проектов развития на местном уровне в Беларуси.

4 Образование взрослых: опыт Германии для Беларуси / Г. Веремейчик, Т. Пошевалова. — Мн.: ОО "Центр социальных инноваций", 2004. — 152 с.

В книге представлены основные подходы и элементы системы образования взрослых в ФРГ, описан процесс ее становления в историческом контексте, проблемы и перспективы развития теоретического обоснования образования взрослых, выполнен анализ нормативно-законодательной базы и институциональной структуры. Особое внимание уделено концепции гражданского образования взрослых в Германии, а также ее реализации в форме народных высших школ. (**Аннотация размещена в данном номере.**)

5 Грамадзянская адукацыя дарослых: ацэнка эфектыўнасці праграм / Т. Пашэвалава, С. Гаўдзіс, Д. Карпіевіч і інш.; Пад агул. рэд. Д. Карпіевіча, С. Гаўдзіс. — Мн.: СТАА "Медысонт", 2004. — 232 с.

У зборніку адлюстраваны розныя пункты гледжання і падыходы да ацэнкі, а таксама прапанаваны некаторыя практычныя інструменты для ацэнкі прэктаў у сферы грамадзянскай адукацыі, якія праводзяцца грамадскімі аб'яднаннямі і іншымі некамерцыйнымі арганізацыямі. (**Сумесна з грамадскім аб'яднаннем "Адукацыйны цэнтар «ПОСТ»".**)

Грамадскае аб'яднанне "Адукацыйны цэнтар «ПОСТ»"

6 Профессиональная кухня тренера (из опыта неформального образования в третьем секторе) / Отв. ред. Е. Карпиевич, В. Величко. — СПб.: "Невский простор", 2003. — 256 с.

В книге рассматриваются возникающие в практике семинаров проблемы, с которыми сталкиваются тренеры, работающие в сфере неформального образования взрослых. Книга адресуется тренерам образовательных и просветительских общественных организаций, специалистам, работающим в неформальном образовании, а также представителям традиционной системы образования.

Рэспубліканскае грамадскае аб'яднанне “Таварыства аматараў ведаў (філаматаў)”

7 Введение в общую теорию политики. Учебное пособие для филоматов. Книга 1. / Гл. ред. Ю. Ходыко. Под научн. ред. В. Чернов, В. Ровдо. УП “Ходр”, Мн., 2003. — 242 с.

8 Введение в общую теорию политики. Учебное пособие для филоматов. Книга 2. / Гл. ред. Ю. Ходыко. Под научн. ред. В. Чернов, В. Ровдо. ТАА “Смэлтак”, Мн. 2004. — 147 с.

Книги представляют собой базовый курс теоретической политологии. Пособия подготовлены на основе курса лекций “Введение в политологию”, который был прочитан преподавателями Народного университета в 1997 – 2001 гг. Помимо лекционного курса, в книгах содержатся сценарии проведения практических занятий с использованием интерактивных методов.

9 Белорусская экономика: тише едешь, дальше будешь. От того места, к которому едешь / Е. Ракова. УП “Ходр”, Мн., 2003. — 124 с.

Методические материалы для преподавателей, слушателей и выпускников Народного Университета.

10 Праблемы і перспектывы мясцовага кіравання ў Беларусі / А. Завадскі. УП “Ходр”, Мн., 2003. — 151 с.

Метадычныя матэрыялы для выкладчыкаў, слухачоў і выпускнікоў Народнага Універсітэта.

11 Нарысы гісторыі беларускай дзяржаўнасці / В. Голубеў, І. Кітурка. ТАА “Смэлтак”, Мн., 2004. — 139 с.

Метадычныя матэрыялы для выкладчыкаў, слухачоў і выпускнікоў Народнага Універсітэта, а таксама кожнага чалавека, які цікавіцца мінулым сваёй краіны.

Таксама Рэспубліканскае грамадскае аб'яднанне “Таварыства аматараў ведаў (філаматаў)” на працягу 2003-2004 гг. друкавала свой бюлетэнь “Філаматы”, у якім адлюстроўваюцца разнастайныя пытанні і тэмы ў галіне адукацыі, гісторыі і грамадскага жыцця.

Белорусский союз молодёжных и детских общественных объединений “РАДА”

12 Методическое пособие “Учимся вместе”/ Составитель О. Свидерская. — Лида, 2004.

Пособие для старшеклассников — ведущих образовательных семинаров для сверстников по теме “Ты и алкоголь”. Пособие посвящено вопросам проведения семинаров для подростков по проблеме профилактики употребления алкоголя и содержит как основные теоретические знания, так и подробное описание действий ведущего. (**Совместно с общественной организацией “Христианское содружество молодых и взрослых”.**)

13 Справочник молодёжных и детских инициатив / Составители — В. Никонович, О. Сацук. — Мн., 2003.

Список детских и молодёжных инициатив, которые действуют на территории Республики Беларусь, с указанием специфики деятельности и контактными адресами.

Общественное объединение “Белорусское общество «Знание»”

14 Система демократического гражданского образования: сущность, проблемы, механизмы реализации / Материалы республиканской научно-практической конференции (Минск, 31 октября — 1 ноября 2002) / Общественное объединение “Белорусское общество «Знание»”. Редколл.: Бабосов Е.М. (гл.ред.) и др. — Мн.: 2003. — 331 с.

Рассматриваются актуальные проблемы становления системы демократического гражданского образования в Республике Беларусь. Материалы исследований даны в авторской редакции. Для научных работников, преподавателей, государственных служащих, лекторского актива.

Грамадскае аб'яднанне “Фонд «Адкрытае грамадства»”

15 Основы демократии. Учебное пособие / Под редакцией В.Чернова и В.Ровдо — Издательство ОДО “Тон-Пик”, Мн., 2005. — 450 с.

В учебном пособии освещается история и современное состояние демократии как политической системы. Рассматриваются основные теории демократии, гражданская политическая культура и демократические институты, обеспечивающие стабильное функционирование демократического общества. Помимо основного текста пособие включает вставки с дополнительными интерпретациями, фактологическими сведениями, цитатами из классической и новейшей литературы, а также списки рекомендуемой литературы и материалы для практических занятий. Рассчитано на преподавателей курса "Человек. Общество. Государство" средних школ и средних специальных учебных заведений, вузовских преподавателей политологии, аспирантов и студентов. (**Сумесна з Інфармацыйна-аналітычнмы цэнтрам Міжнароднага грамадскага аб'яднання “Задзіночанне беларусаў свету «Бацькаўшчына»”.**)

Інфармацыйна-аналітычны цэнтр Міжнароднага грамадскага аб'яднання “Задзіночанне беларусаў свету «Бацькаўшчына»”

16 Диалог ради партнерства. Материалы Международного “круглого стола” 1-2 марта 2003 г. / Составитель Е. Маковская. МГА “Згуртаванне беларусаў свету «Бацькаўшчына»”. “Беларускі кнігазбор”. Мн., 2003. — 148 с.

На Международном “круглом столе” “Диалог ради партнерства” представительницами общественных организаций Беларуси и Швеции рассматривались проблемы гендерной политики и положения женщин в нашей стране.

17 Беларусь — мая Бацькаўшчына: Сачыненні пераможцаў дзіцячага конкурсу / МГА “Згуртаванне беларусаў свету «Бацькаўшчына»” — Мн.: “Беларускі кнігазбор”, 2003. — 124 с.

У кнігу ўвайшлі лепшыя творы пераможцаў дзіцячага конкурсу. Вершы і апавяданні маладых аўтараў кранаюць не толькі сваім высокім майстэрствам, але і непасрэднасцю пачуццяў, эмацыянальнай настраёвасцю і разуменнем востранадзённых праблем сённяшняга жыцця краіны. Мэта выдання — каб мага большае кола чытачоў магло азнаёміцца з творчасцю маладога пакалення нацыянальна свядомых беларусаў.

18 Гістарычныя вандроўкі: Сачыненні пераможцаў дзіцячага конкурсу. Да 450-годдзя Рэфармацыі на Беларусі / МГА “Згуртаванне беларусаў свету «Бацькаўшчына»” — Мн.: “Беларускі кнігазбор”, 2003. — 220 с.

У гэты зборнік увайшлі працы пераможцаў дзіцячага конкурсу “Беларусь. Гістарычныя вандроўкі”, які ў 2003 годзе быў прысвечаны 450-годдзю Рэфармацы на Беларусі. Дзеці знаходзяць надзвычай прыгожыя словы, захапляючыся гісторыяй нашай краіны і яе славутымі людзьмі. Еўфрасіннія Полацкая, Фран-

цыск Скарына, Мікола Гусоўскі, Стафан Баторый, Тадэуш Касцюшка, курганы, замкі, касцёлы, рэкі, азёры, камяні, Пагоня, гербы гарадоў і шляхецкіх родаў, мілагучнасць мовы і хараство прыроды і многае іншае, што цікавіць сёння маладыя беларускія таленты, знайшло сваё месца на старонках гэтай кнігі.

Белорусская республиканская общественная организация "Объединенный путь"

19 "Энцыклапедыя тэрмінаў для грамадскіх арганізацый" (на белорусском/русском/английском языках) / ООО ИД Белый ветер, Мозырь, 2003. — 119 с.

Энциклопедия содержит как общие понятия, так термины, имеющие отношение к правовым аспектам деятельности общественных организаций, поиску финансирования, организационному развитию, стратегическому планированию деятельности, связям с общественностью, современным технологиям, а также в ней приведены сведения про некоторые международные организации.

20 Где взять деньги / ООО ИД Белый ветер, Мозырь, 2003. — 28 с.

Издание содержит информацию о возможных источниках финансирования для общественных объединений и основных принципах написания заявки на получение гранта. Данная информация может быть полезна также для представителей государственного сектора, бизнес-структур, зарубежных благотворительных организаций.

21 Партнерство: успешные истории / ООО ИД Белый ветер, Мозырь, 2003. — 22 с.

Издание обобщает опыт 10 белорусских общественных объединений по поиску партнеров, сотрудничеству и взаимодействию.

Серия "Это должен знать каждый" состоит из 6 брошюр, содержащих информацию по основным юридическим вопросам, для широкого круга читателей:

22 Судебная система Республики Беларусь / ООО ИД Белый ветер, Мозырь, 2003. — 16 с.

Данное издание отражает основные положения, касающиеся деятельности судов в Республике Беларусь. Здесь содержатся ответы на вопросы, в чем различие между общими и хозяйственными судами, гражданскими и уголовными делами, поясняется порядок обращения в общие и хозяйственные суды, требования к исковому заявлению, величина государственной пошлины и случаи освобождения от нее. Также в брошюре содержатся основные правила поведения в зале судебного заседания.

23 Нотариат и нотариальная деятельность в Республике Беларусь / ООО ИД Белый ветер, Мозырь, 2003. — 16 с.

В данной брошюре рассматриваются вопросы, касающиеся деятельности нотариусов и лиц, наделенных полномочиями по совершению нотариальных действий; перечисляются права, обязанности и ответственность нотариусов, уполномоченных должностных лиц при осуществлении нотариальной деятельности; приводятся основные правила совершения нотариальных действий; указываются примеры ставок государственной пошлины на наиболее распространенные виды нотариальных действий и т.д. Также в издании дана контактная информация о государственных нотариальных конторах города Минска и приведены примеры некоторых документов.

24 Адвокатура / ООО ИД Белый ветер, Мозырь, 2003. — 16 с.

Данная брошюра дает краткое представление об адвокатуре, раскрывает принципы деятельности адвокатуры и ее структуру в Республике Беларусь. Рассмотрены такие понятия, как "адвокат", "адвокатура", "адвокатская тайна"; приведена категория лиц, которые вправе заниматься адвокатской деятельностью.

25 Внесудебная форма защиты прав граждан / ООО ИД Белый ветер, Мозырь, 2003. — 16 с.

В данном издании рассматриваются основные способы внесудебной защиты нарушенных прав граждан: устные и письменные обращения граждан в государственные органы, защита нарушенных прав граждан посредством создания и участия в общественных объединениях.

26 Ваши права как потребителя товаров и услуг / ООО ИД Белый ветер, Мозырь, 2003. — 16 с.

В данной брошюре раскрыты такие понятия, как "потребитель, продавец, исполнитель, качество товара" и некоторые другие. В издании приведен перечень основных прав потребителя товаров и услуг, а также обязанности производителя и изготовителя. В данном издании можно найти ответы на следующие вопросы: куда следует обращаться при нарушении потребительских прав и на какую конкретно помощь потребители вправе рассчитывать при обращении в соответствующие органы.

27 Прокуратура / ООО ИД Белый ветер, Мозырь, 2003. — 16 с.

В данном издании рассмотрены основные положения деятельности прокуратуры, ее цели и принципы, система органов; приведены основные направления деятельности прокуроров и их компетенция по каждому из направлений, а также указаны акты прокурорского надзора, которые он вправе выносить в ходе осуществления своих полномочий, раскрывается порядок обращения граждан в прокуратуру и обжалования действий прокурора, а также случаи уплаты государственной пошлины.

Гомельское областное общественное объединение "Социальные проекты"

28 Жестокое обращение с детьми: вопросы и ответы / Э. Капитонова. Социальные проекты, Гомель, 2003. — 18 с.

Брошюра посвящена одной из наименее известных проблем современного общества — жестокому обращению с детьми. Неинформированность населения по данной проблеме, отсутствие специальной подготовки заинтересованных профессиональных групп специалистов по выявлению различных форм насилия, недостаток медико-санитарных статистических данных и практически полное отсутствие публикаций о жестоком обращении с детьми являются серьезным препятствием для эффективного вмешательства и противодействия всем формам насилия в отношении детей.

29 Жестокое обращение с детьми: диагностика и стратегия вмешательства. Пособие для работников здравоохранения и смежных специальностей / Э. Капитонова. Социальные проекты, Гомель, 2003. — 30 с.

В пособии систематизированы сведения по проблеме жестокого обращения с детьми в современном обществе. Дана характеристика основных форм насилия в отношении детей. Приведены сведения по идентификации факторов риска жестокого обращения, предложены приоритетные направления профилактической работы. Пособие рассчитано на работников сферы здравоохранения и других профессиональных групп, сталкивающихся с детьми, — юристов, педагогов, социальных работников. Оно будет полезно также студентам и стажерам, получающим образование по вышеперечисленным специальностям.

→

30 Защита детей от сексуального насилия в семье. Пособие для родителей / Составитель и переводчик И. Кекух. Социальные проекты, Гомель, 2003. — 10 с

Данная брошюра призвана помочь родителям и воспитателям узнать больше о проблеме насилия внутри семьи и подскажет, как справляться с возникшей ситуацией.

31 Мне показалось, здесь плачет ребенок... / Составитель и переводчик И. Кекух. Социальные проекты, Гомель, 2003. — 14 с

Взгляды педагогов, изложенные в данной брошюре, не исчерпывают всего арсенала методов и путей, позволяющих предотвратить жестокое отношение к нашим детям в педагогике. Но мы надеемся, что предоставленная информация окажется для вас полезной в выборе подходов при общении со своими воспитанниками.

32 Наши дети и наркотики / Составитель О. Сидорова. Социальные проекты, Гомель, 2004. — 17 с.

Брошюра содержит краткую информацию о том, насколько сегодня проблема наркомании среди молодежи является серьезной, и советы родителям, как уберечь своих детей от этой беды.

33 Девочка, девушка, женщина / Составитель Н. Губаревич, Социальные проекты, Гомель, 2004. — 17 с.

Брошюра предназначена для девочек старшего школьного возраста. Из этой брошюры девочки узнают, что с ними происходит в период полового созревания и как правильно следить за своим здоровьем на этом этапе своей жизни.

34 Мальчик, юноша, мужчина / Составитель О. Сидорова. Социальные проекты, Гомель, 2004. — 25 с.

Брошюра предназначена для мальчиков старшего школьного возраста. Из этой брошюры мальчики узнают, что с ними происходит в период полового созревания и как себя вести на этом этапе своей жизни.

35 Питание в условиях проживания на территории, загрязненной радионуклидами / Составитель Т. Конанцева. Социальные проекты, Гомель, 2004. — 17 с.

Брошюра предназначена для педагогов и учащихся школ и средних учебных заведений.

36 Личная гигиена подростков, или ЧТО должна мама посоветовать сыну или дочери / Составитель Е. Ковалева. Социальные проекты, Гомель, 2004. — 17 с.

Брошюра предназначена для всех, кто хочет быть здоровым, красивым и успешным.

37 Смотри на мир своими глазами / Составитель З. Чижик. Социальные проекты, Гомель, 2004. — 16 с.

Эта брошюра поможет молодому человеку / девушке разобраться в собственной психологии, побольше узнать о том, что происходит с ним / с ней, когда он / она находится в подростковом возрасте, поможет обезопасить ему / ей свою жизнь.

38 Безопасное поведение — это модно! Кое-что об инфекциях, передаваемых половым путем / Составитель С. Шевчук. Социальные проекты, Гомель, 2004. — 21 с.

Брошюра предназначена для учащихся старшего школьного возраста, средних учебных заведений и вузов. Содержание брошюры направлено на формирование у учащихся установок на безопасное для здоровья и ответственное поведение перед собой и другими людьми, на здоровый образ жизни.

■

Тренерская байка

от Ингрид Свантессон (Ingrid Svantesson)

Однажды я взяла свою маленькую дочь, которая в то время училась в первом классе, к себе на работу в народный университет. Я тогда была тренером и проводила занятия в учебном кружке. Когда участники стали задавать вопросы, я сказала: “Я не знаю ответов!” и направила их в библиотеку или компьютерный зал, чтобы они там сами поискали интересующую информацию. Сама я в это время попила чай с коллегами. Когда участники вернулись с полученной информацией, я организовала дискуссию по этому вопросу.

Что же касается моей дочки, то, чем дольше она смотрела, как проходит занятие, тем грустнее и грустнее она становилась. Когда мы вернулись домой, папа спросил у нее:

— Ну, как, тебе понравилось у мамы на работе?

Ответ был следующий:

— Мне было так стыдно за маму. Она не смогла ответить ни на один вопрос. Она ничего не знает. Ученикам пришлось самим ей все рассказывать. Она не настоящий учитель. Больше я никогда туда не пойду.

Записала
Наталья Рябова